



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrategias de Motivación para la Gestión del Cambio en la
Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Dávila Julca, Melissa Berenice ([ORCID: 0000-0001-7460-9036](https://orcid.org/0000-0001-7460-9036))

ASESOR:

Dr. Sandoval Ríos, José Elías ([ORCID: 0000-0002-3453-1091](https://orcid.org/0000-0002-3453-1091))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mi hijito, por haber sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y regalarme la fortaleza para continuar.

A mi mamita porque gracias a ella me impulsa seguir todo los días de mi vida a mejorar profesionalmente.

A mi papacito que está en el cielo y le hubiera gustado verme con mi título de maestra

La autora

Agradecimiento

Agradezco a Dios Padre Celestial y Eterno, que me guía y acompaña siempre, permitiéndome ser cada día mejor persona y profesional.

Agradezco a mi mamita porque es el pilar que me sostienen y acompañan siempre, brindándome su apoyo incondicional que me permite superar cualquier dificultad que se me presente en el camino.

Agradezco a mi asesor, Dr. José Elías Sandoval Ríos, por ser guía y maestro en esta nueva etapa, en la que nos enseñó valiosos conocimientos.

La autora.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 17 |
| 3.2 Variables y Operacionalización..... | 17 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 21 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.. | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 22 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| ANEXOS..... | 39 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable Estrategia motivacional</i> | 19 |
| Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable Gestión de cambio</i> | 18 |
| Tabla 3: <i>Determinación el nivel de gestión de cambio después de la estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021</i> | 24 |
| Tabla 4: <i>Nivel de estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021</i> | 25 |
| Tabla 5: <i>Resultados de contrastación de hipótesis entre las dimensiones de nivel de motivación y gestión de cambio</i> | |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: <i>Determinación el nivel de gestión de cambio después de la estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Trujillo Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.</i> | 25 |
| Figura 2: <i>Nivel de estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Trujillo Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.....</i> | 26 |

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo Determinar la relación entre las estrategias de motivación y la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, en Trujillo. La metodología fue cuantitativa de diseño correlacional. La población fueron todos los trabajadores (63). Se usó el Cuestionario ADKAR y el cuestionario de nivel de motivación ambos validados en confiabilidad (Alfa de Cronbach 0.969, 0.868 respectivamente) y en constructo por 3 expertos. Se demostró la relación media entre las estrategias de motivación y el nivel de gestión (Rho= 0.550, p= 0.000, Alfa = 0.05); El nivel de gestión de cambio fue 49%, progreso 30%, destacado 20%. En el nivel de Motivación fue progreso 35%, inicio 33%, 17%, y la categoría logro 14%. Se encontró asociación alta entre la dimensión motivación al talento y la gestión de cambio (Rho = 0.713, p = 0.000, alfa = 0.05), y asociación media entre las dimensiones factores de motivación y estrategias de motivación y la variable gestión de cambio (Rho = 0.628 y Rho = 0.559, p= 0.000, Alfa = 0.05 respectivamente).

Palabras claves: Gestión de cambio, Estrategia de motivación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between motivation strategies and change management in the Local Educational Management Unit No. 03 North West, in Trujillo. The methodology was quantitative of correlational design. The population was all workers (63). The ADKAR Questionnaire and the motivation level questionnaire were used, both validated in reliability (Cronbach's Alpha 0.969, 0.868 respectively) and in construct by 3 experts. The mean relationship between motivation strategies and management level was demonstrated (Rho= 0.550, $p=0.000$, $\alpha = 0.05$); the level of change management was 49%, progress 30%, highlighted 20%. At the Motivation level it was progress 35%, start 33%, 17%, and the category achievement 14%. A high association was found between the talent motivation dimension and change management (Rho = 0.713, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), and the mean association between the motivation factors and motivation strategies dimensions and the change management variable (Rho = 0.628 and Rho = 0.559, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$ respectively).

Keywords: Change management, Motivation strategy.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado de investigación, se titula Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo-2021, se decidió este tema puesto que en la actualidad los trabajadores administrativos necesitan de una motivación que les permita tener mayor responsabilidad y compromiso con su unidad de trabajo, dado que la institución fue consciente del estrés y limitaciones de los empleados, que como empresa estatal no puede disponer de mejores ingresos, y recursos, para ello se tuvo que implementar estrategias motivacionales para que los trabajadores respondan adecuadamente al cambio y se pueda sacar adelante el sistema educativo en su jurisdicción. A pesar de su improvisación, es necesario evaluar cómo se logró la gestión de cambio, la estrategia de motivación y como influyeron entre sí.

Luego de realizar un análisis a profundidad de la problemática a nivel mundial, se consideró que las organizaciones necesitan responder al cambio, esto lleva a la necesidad de gestionarla mediante una buena gestión, sin embargo, involucrar a los empleados en un cambio constante alineado a los objetivos de la empresa es una meta que para lograrlo se tiene que utilizar estrategias diversas, entre las que destacan las motivacionales, diferentes a las económicas y están con que la empresa sea la auto realización del empleado (Contreras, 2018).

Por otro lado en América Latina, factores diferentes han llevado a la desmotivación de los empleados, y una inercia a afrontar los cambios, lo que requiere salir de la rutina, capacitarse, orientar al cliente, mejorar las sinergias internas; la realidad está en grandes cambios y las empresas necesitan cambiar constantemente, y esto está limitado por la falta de estrategias para gestionar el cambio y como involucrar a los trabajadores, pues para que ellos formen parte de una gestión proactiva en el cambio y estar a tono con la realidad del mercado tiene que el personal estar motivado (Zapata, 2021).

En los países en desarrollo, se requiere constante actualización de conocimientos, habilidades y sobre todo desarrollo de la conciencia, aspectos que no estuvieron en el contrato, no están en las formaciones técnicas, profesionales entre otras encontramos que el problema en su mayoría es el sueldo, ya que a nivel organizacional existe desmotivación de fuerza laboral. Dentro de este escenario, ya de por sí, complicado, surge la pandemia del COVID, los ausentismos por enfermedad, distanciamiento, trabajo remoto, que ha llevado a toda una desorganización, pues el diseño organizacional no estaba pensado para trabajo remoto y documentación digital, tampoco se tenía la infraestructura.

En el Perú, de acuerdo a la ley de trabajo remoto (Ley N° 30036), sin ahondar detalles, la empresa provee el hardware y las condiciones idóneas al trabajador para el trabajo remoto (esto implica que el equipo celular, y el internet no debe ser el trabajador el titular, entre muchas cosas), en la situación disruptiva la vivienda del trabajador y su familia, no estaba preparada para el trabajo remoto, no olvidemos que la mayoría de los empleados públicos son clase media baja.

En nuestra región, unidades de Gestión Educativa como la N° 03 Trujillo Nor Este, ante la irrupción epidémica del COVID, causo un cambio disruptivo porque tuvo que enfrentar los cambios en el sistema educativo y dirigirlo, para lo cual la institución tuvo que implementar los cambios basados en toma de conciencia, dese, conocimiento, habilidades y refuerzo, sin embargo, dado que el personal ya sea por la situación sanitaria o por el hacinamiento en su hogar y competencia de recursos tecnológicos, una ingente cambio en métodos de trabajo y fallos de comunicación presento mucha desmotivación lo que llevo a retrasos y disminución de la productividad.

En la UGEL de Trujillo se evidencia que los trabajadores presentan desmotivación permanente, debido a que actualmente se está realizando trabajo remoto en plena pandemia, para lo cual no estaban preparados, ni se había organizado muchos detalles como la comunicación, la alteración de la vida en hogar, la perturbación de los asuntos de hogar en el trabajo, los trabajadores no tenían la infraestructura tecnológica,

sacrificando la propia que usaba su familia, muchos han tenido de su peculio mejorar sus recursos tecnológicos y por supuesto, mucha exigencia y falta de empatía de sus trabajadores, dado que la organización no ha implementado ninguna estrategia de motivación, como son los horarios de trabajos no se adecuan al trabajador, incluso les falta capacitación para poder realizar mejor trabajo debido a que los trabajadores no cuentan con capacitación y entre ello no cuentan con el mejor salario, por todo ello es necesario implementar una gestión de cambio acorde a la normatividad y planeamiento estratégico, de acuerdo con la organización. Por todo lo descrito la principal interrogante de esta investigación es ¿Qué relación existe en las estrategias de motivación y la gestión del cambio en UGEL N° 03 Nor Oeste, en Trujillo en el departamento La Libertad en el año 2021?

La presente indagación se evidencia porque permitió evaluar el logro de la gestión de cambio y las estrategias motivacionales y su efectividad, en particular para una institución pública y en una situación totalmente inesperada sin antecedentes en el mundo; desde el punto a nivel social se justifica, porque contribuye a documentar como un servicio fundamental como la educación gestiona la motivación para que sus empleados estén ajustándose constantemente a los cambios y en particular, ante este nuevo fenómeno mundial que ha alterado no solo las organizaciones, sino la vida individual; respecto desde sus implicaciones prácticas se justifica porque, resuelve el problema de saber si se está utilizando la estrategia de motivación adecuada, y si los empleados están respondiendo a los cambios, esto tiene que medirse adecuadamente para corregir y de esta manera poder responder de acuerdo a las necesidades de su jurisdicción; desde el criterio de valor teórico se justifica porque, en la actualidad es de mucha necesidad investigar y documentar científicamente las variables para que se pueda compartir con las diferentes instituciones y localidades, evitando repetir errores, y evaluando los aciertos y errores para aplicarlos a sus realidades personales; completando los criterios de utilidad metodológica, la presente investigación se justifica porque permitió aplicar técnicas e instrumentos que permiten medir las variables y dimensiones, de tal manera que el proceso de recolección de, análisis interpretación de datos

permiten conocer la relación entre las variables. Para contribuir con la solución problemática se ha formulado el siguiente, Determinar la relación entre las estrategias de motivación y la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, en Trujillo en el departamento La Libertad 2021. Para lograr el objetivo principal, se requiere, Identificar el nivel de gestión de cambio en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. Identificar el nivel de estrategias de motivación en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. Determinar la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. Siendo la hipótesis de indagación: Existe relación entre el nivel de estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las principales investigaciones empíricas a nivel mundial recalcó Cabrera (2016) el estudio sugiere una intervención alternativa a través de habilidades de incentivo para que puedan ser acogidas rápidamente en forma de trabajo. En los estudios de los resultados de la encuesta, los objetivos, el liderazgo y las estrategias de motivación que se identificaron como contribuyentes a las formas de trabajo de las empresas estudiadas, para que puedan comprenderlos, utilizarlos adecuadamente y desarrollarlos e implementarlos en el futuro. Se ha considerado el antecedente porque el estudio tiene como aporte lograr incentivar a los trabajadores que pueden ser adoptados rápidamente en el trabajo.

En Colombia, Contreras (2018) muestra la relación entre la motivación de los empleados y la realización de resultados dentro de la organización y destaca la importancia de los líderes en el marco organizativo. La naturaleza intrínseca y extrínseca de la motivación. Como parte de la investigación cualitativa, se realizó una revisión documental centrada en la gestión de la voluntad como foco de inversión de la organización en diferentes situaciones y como factor clave en el resultado. El presente antecedente presenta un aporte a relación entre motivación y resultados de la organización, siendo el trabajador impulsado a brindar siempre eficacia.

En Colombia, Zapata (2021) llega a la conclusión que el papel de los líderes en la actualidad determina altamente el éxito de la organización, ya que una gestión adecuada y la adaptación al cambio les permitirá lograr sus fines, resultados y los objetivos de la compañía. Pero este reto para la sociedad en la que vivimos hoy es más imprevisible, activa y crítica. Esto obliga a los líderes a desarrollar nuevas habilidades y capacidades para conectar con la gente. Por otro lado, es importante no olvidar que cualquier cambio, sea cual sea su magnitud, siempre provocará resistencia, incertidumbre, miedo, conflicto o confusión, porque la gente tiene miedo, por naturaleza, de no encontrarse en su círculo laboral en la que nada ha

cambiado. Cada momento que se vive requiere un líder compasivo que supere los retos, resuelva los conflictos e inspire la capacidad del equipo para alcanzar sus objetivos. Se ha considerado este antecedente porque es importante que el liderazgo sea continuo, y que la condición del cambio organizacional se enriquezca con los aportes de los individuos.

En América Latina, Bustos et al. (2018) nos presenta su capítulo de la revista donde aborda recomendaciones metodológicas para la aplicación metodológica puede estar asociada al incremento del uso de herramientas de gestión del cambio en el ámbito de las PYMES en el desarrollo futuro, productivo y de promoción social. Además, se puede desarrollar una herramienta informática que implemente intuitivamente este enfoque como apoyo a la gestión del cambio organizacional para el seguimiento continuo de la resistencia al cambio ante los próximos retos. Las recomendaciones metodológicas desarrolladas en este trabajo han demostrado su utilidad en la aplicación de principal período de prueba del servicio del negocio organizado de Lewin. El uso de los instrumentos hacia los tipos asistentes de la distribución del horizonte particular es de posible cuidado y conocimiento para el gestor del cambio de la empresa. La razón es que el uso de este enfoque está relacionado con la próxima extensión del uso de los materiales de gestión del cambio en el sector de la pequeña y mediana empresa, contribuyendo al desarrollo productivo y social.

En Madrid – España, Rodríguez y Rodríguez (2021) en su artículo de revista científica, presenta un ejemplo hacia la estimulación de recursos humanos formando las aportaciones de los autores especialistas en la información. Para ello, se llevó a cabo un caso de estudio en una empresa líder de la zona de ingeniería mecánica durante cinco años. La corporación está presente en los cinco continentes, en más de 100 países y tiene más de 60.000 colaboradores. Con las cifras del acontecimiento de su publicación, las compañías obtienen establecer medidas para dirigir la estimulación, tramitando los elementos principales de triunfo descubiertos. Siendo causada que favorece al principio de las correlaciones, al aumento

unilateral de los trabajadores de la compañía como buena empresaria. Se ha considerado este antecedente porque, si el personal se encuentra activo, ayudan a conquistar los recursos humanos.

En Argentina, Sánchez (2016) presenta su artículo revista científica Las instituciones a nivel educación superior tienen como objetivo mejorar la eficacia y la virtud de los efectos a través de las técnicas, los individuos, las riquezas y los métodos, como es de caso la planificación estratégica. La atención se centra en los efectos que se espera obtener en término definitivo, que también integran el plan trascendental o del progreso fundamental cabe destacar que, se ha desarrollado la publicación, independientemente del enfoque para lograr el cambio organizacional, ya que nunca podrán hacerlo sin los recursos humanos y los procesos bien planificados y ejecutados la toma de decisiones y la cooperación de todos los miembros, tanto a nivel de la organización como de la institución educativa. Se considera este contexto porque una buena gestión del cambio y una buena planificación estratégica pueden conducir al éxito de una empresa.

Siguiendo a nivel nacional, destacaron Aguilar y Ramírez (2018) según su estudio, los empleados en Imaza, una unidad de gestión de la educación local bilingüe y rural intercultural, han encontrado resistencia al cambio organizativo porque hay que eliminar su mentalidad mediante programas de incentivos y formación y renovación profesional. El nivel de autorrealización de los empleados, es decir, la valoración de las condiciones de crecimiento social de Imaza, una unidad donde se gestiona la educación local que considera su interculturalidad y su idioma nativo, se considera menor porque muchas personas están insatisfechas con sus papeles o funciones laborales porque no ocupan una posición de poder (jefe o líder) y los que llegan al poder suelen no estar cómodos con los cambios que les quitarían protagonismo. Se ha considerado este antecedente porque, incentiva a cooperar con su equipo aportando soluciones creativas.

Así mismo Apolinario et al. (2018) su principal objetivo es proponer estrategias de incentivo motivacional para reducir el problema. Identificando los factores relevantes, determinar las causas de este fenómeno y proponer incentivos para reducir esta alta incidencia. Tras un análisis en profundidad de la situación, el trabajo lleva a la UPSB a prestar más atención a su personal no educativo, dada la complejidad de las cuestiones mencionadas de mantener la calidad de la certificación educativa. Se ha considerado este antecedente porque, reduce la tasa de deserción en al menos cinco puntos y ralentizar el ritmo de los despidos y las separaciones.

Por otro lado, Ramírez (2019) su conclusión es que, tras aplicar la estrategia de incentivos, los resultados de la prueba muestran mejoras en las necesidades del lugar de trabajo, la satisfacción laboral y las oportunidades de aprendizaje y crecimiento". También se observaron mejoras en los conocimientos, el intercambio de resultados, la resolución de problemas, los talleres de rendimiento, el reconocimiento y el reconocimiento justo de los logros. Se escogió este antecedente, porque existe un resultado favorable en cuanto al clima organizacional por lo que este ha mejorado en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A.

Del mismo modo Soriano (2016), refiere la gestión del cambio, asesoramiento metodológico en el proceso estratégico, se describen los conocimientos y métodos propuestos por diferentes escritores, que permiten entender este complejo tema, es decir, desde un punto de vista sistemático vinculado a muchos retos organizativos. En este artículo, se analizan en primer lugar los dos métodos centrales de la gestión: el pensamiento sistemático y la creación de valor. Se ha elegido esta premisa porque cada organización puede adaptar las propuestas en función de sus características específicas.

Para Kossarev (2018), en su trabajo enfoca Recomendaciones para una Guía, manifiesta que el tipo propuesto es adaptable a la compañías constructoras propios que dirigen o poseen una o más familias constructoras

No importa la dimensión de la compañía; la propiedad el total del dinero con que refiera hacia implementar el modelo propuesto, lo que se necesita es compromiso y perseverancia, sobre todo empezando por el gerente, y luego a través del liderazgo, encargado de difundir y promover el conocimiento consistente porque es acogido primero por la trayectoria de la disposición, que debe estar convencida del escasez. Para realizar negocios organizativos de la compañía las secciones tienen su propósito, ser claros y progresistas. El proceso de indagación es importante hacia los gerentes o propietarios de las firmas conocidas que se despliegan en la producción de la edificación, ya que gran comprensión los preparara para una nueva realidad dinámica y globalizada que pronto llegara al Perú.

Los autores Mendoza y Rumiche (2021), El diseño empleado fue no experimental a causa de que en dicha investigación no se manipula ninguna de las variables, y por último, empleo un corte transversal porque la información está determinada en un solo momento. Para la recaudación de información se consideró el diálogo con el gerente municipal, y las encuestas para los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Paita. Finalmente se considera que existe una incidencia con la gestión del cambio organizacional y eficiencia operativa, pero dicha incidencia no es buena, es regular que imposibilita mejorar la variable eficiencia. Es decir, si existe una óptima gestión del cambio organizacional, existirá una eficiencia operativa buena. Se escogido este antecedente porque, está aportando a los trabajadores de diferentes instituciones, públicas o privadas, es decir existe responsabilidad por parte de los trabajadores en cuanto a los valores, compromisos y comunicación.

Siguiendo con el contexto a nivel local, destacó Merino (2017) la conclusión es que las siguientes estrategias de incentivos son: salarios elevados, primas de productividad, largas pausas de trabajo, ascensos, reconocimiento y ambiente de trabajo agradable; Encontramos que el 100% de las personas son positivas hacia las empresas hoteleras debido a la motivación, el buen ambiente de trabajo y los incentivos que tienen, logrando

de esta manera una actitud positiva y un mejor entusiasmo de los empleados, lo que conduce a su mejor rendimiento de trabajo en el mejor tiempo posible siendo el punto de importancia la calidad y eficacia del servicio al cliente. Se escogido este antecedente porque, permitió aportar con información, para futuras investigaciones sobre las estrategias motivacionales.

Según Secada (2019) concluye que los trabajadores del sector de la venta de automóviles de Trujillo tienen la mayor motivación media siempre es de 65 por ciento, lo que indica que todos los aspectos del trabajo en los resultados a trabajar, que los gerentes deben entender estos conceptos y aplicarlos en la práctica para lograr estrategias de motivación interna, que la dimensión psicosocial de los empleados es importante y que los gerentes deben identificar, analizar y desarrollar estrategias para fortalecer las habilidades y capacidades de su equipo de trabajo." Finalmente, los resultados muestran que la motivación está directamente relacionada con buenos indicadores de desempeño de sus empleados en la venta de automóviles para una empresa de Trujillo en 2018. Se escogido este antecedente porque, este estudio será una referencia para otras empresas del sector automotriz y otros rubros, lo que les permitirá identificar, desarrollar y planificar estrategias de motivación para incrementar la productividad, generando un mayor compromiso, fidelización y desempeño constante en el trabajador.

De la Puente (2017) Nos cuenta como ensayo. En relación con la estimulación de ganancia, la tabla de afiliación, poder y logro de los componentes muestra unos niveles de tendencia elevados. En el análisis de correlación, hubo una correlación pequeña pero significativa entre la subdimensión del compromiso emocional y la subescala de motivación del rendimiento de los subordinados, lo que implica que el cuadro de componentes tiene una relación significativa con el cuadro de componentes de la motivación del rendimiento del personal administrativo. Se eligió este antecedente porque el estudio podría servir de marco teórico para que en el

futuro se desarrollen nuevas estrategias y planes para el compromiso organizativo y la motivación de los empleados.

Pérez (2017) En su trabajo "La motivación y sus efectos en el desempeño de los empleados del Banco Nacional de Trujillo", el objetivo general es determinar cómo la motivación afecta el desempeño de los empleados del Banco Nacional de Trujillo, estudio que investigará si la motivación afecta el desempeño de cada trabajador. También se utilizó un diseño no experimental del estudio, ya que no se manipularon variables. Nuevamente, será un corte transversal, ya que la información se recogerá en un momento. La población que utilizará el estudio es de 40 trabajadores del Banco de la Nación, por lo que también utilizará dos variables, a saber: la motivación y el desempeño laboral. Finalmente, el propósito de este estudio es poder contribuir a estudios posteriores similares a este estudio. Se eligió esta premisa porque se pretende identificar los factores más relevantes para la motivación y el desempeño laboral y contribuir a un mejor desarrollo personal y profesional..

Fuentes y Castillo (2019) en su tesis por objetivo expresar una guía de gestión del cambio para la Zona de Desarrollo Urbano Provincial y Municipal de Trujillo. Utilizando un diseño descriptivo simple, se aplicaron cuatro cuestionarios de gestión del cambio que constan de 4, 4, 2 y 4 preguntas de gestión del cambio en colaboración con una muestra de 24 empleados de la región. Respectivamente. Se concluyó que el modelo de cambio propuesto describiría los problemas, fijaría los objetivos, definiría los indicadores y las actividades a realizar, accedería a los recursos y evaluaría los resultados. Se eligió esta premisa porque contribuye el progreso de la tarea del sector público y beneficia tanto a los interesados externos como a los internos (personal) a través del modelo de gestión del cambio propuesto, que puede ser replicado posteriormente en otras partes del municipio.

Julián (2019) la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, diseño correlacional, transversal, con una población pequeña.

Se escogido este antecedente porque, en la actualidad es importante poder analizar o realizar estudios de investigación sobre si existe una buena gestión de motivación en las instituciones públicas de acuerdo a las nuevas políticas.

Sobre la estrategia de motivación, en la estrategia de incentivos se refiere a un conjunto de acciones que se planifican sistemáticamente de manera oportuna para lograr un propósito o una tarea específica. Estrategia es el compromiso de definir de los objetivos innegociables comprometidos en la visión de la empresa, que se materializan para las acciones y recursos a fin de lograrlo, plasmándose en un cronograma de actividades con los recursos necesarios para su logro concatenado. Es por ello necesario estudiar la relación entre la forma en que la empresa sigue los patrones de crecimiento (su estrategia) y el diseño (y la estructura) de la organización que planea gestionar a través del crecimiento (Chandler, 2005).

Se puede llamar motivación a un proceso en el que una persona pasa por una necesidad y establece un mecanismo de movimiento para satisfacerla. Del mismo modo, Robbins (1990), señala que la motivación es la voluntad de trabajar duro para lograr nuestros objetivos con función desplazamiento de compensar las características propias, la motivación existe en unos exteriores de la existencia compasiva. Al estimularlos o motivarlos, pueden satisfacer sus necesidades individuales y de la organización y hacer que sean empleados más productivos en el desempeño de su trabajo.(Atkinson, 1999); (Koontz y Weirich, 1989); (McClellan, 1989)

Maslow teoriza que para lograr un cambio hay que desarrollar un estado motivacional satisfactorio siguiendo su modelo Secada (2019) recomienda: Necesidades fisiológicas: Básicamente, el mantenimiento del equilibrio en el cuerpo, Insuficiencias de seguridad, amparo: se compensan, aparecen. Necesitas sentirte seguro y protegido; estos son algunos aspectos: seguridad personal, empleo, ingresos y recursos, familia, salud y protección frente al delito. Necesidades de afiliación y afecto: Las personas

nacen con una necesidad de conexión. Formar parte de la comunidad y agruparse con la familia, los amigos o las organizaciones sociales. Necesidades de estima: La baja autoestima y la inferioridad reflejan una disminución de estas necesidades. Podemos distinguir entre la alta autoestima (lo que requiere la autoestima) y la baja autoestima (el respeto a los demás). Autorrealización o auto actualización: Se logra solo satisfaciendo todas las anteriores y permiten encontrar el sentido de la vida a través del desarrollo potencial de una actividad. Este objetivo sólo puede alcanzarse cuando se han alcanzado y completado, al menos en cierta medida, todos los niveles anteriores.

Es importante señalar que, al proporcionar las herramientas para satisfacer todas estas necesidades, se asegurará la creación de una persona motivada, reflexiva, subjetiva para ello la motivación organizativa se considera importante porque el propósito principal desde que se selecciona el personal capacitado y potencial es obtener mayor eficiencia en el logro de metas y objetivos en la organización. Sin embargo, no basta con proporcionar los mejores recursos humanos tanto en términos cuantitativos como cualitativos, sino que hay que crear condiciones que interesen o motiven a los empleados para alcanzar objetivos que sean buenos para la organización.

El problema de la organización contemporánea es que los colaboradores se involucren y aporten valor propio, no por lo que uno les paga, porque una maquina hace ese trabajo a más velocidad, precisión y sin pausa, pero es incapaz de dar más valor del que ha sido programada. Una de las razones de este conflicto es que la gran mayoría de los empresarios no comprenden la existencia de los motivadores ambientales que motivan o presionan a los empleados en su entorno laboral; los motivadores internos, como sus necesidades y propósitos (Ruiz, 1999); (Adair, 1992).

En este sentido, Dorneyei (2008), observa que las estrategias de incentivos pueden definirse como un conjunto de acciones planificadas cuyo

objetivo principal es motivar a las personas para que realicen actividades encaminadas a la consecución de objetivos organizativos y personales con voluntad y entusiasmo, incluyendo oportunidades o posibilidades de autodesarrollo. Rendimiento, logro, crecimiento, desarrollo profesional y personal. Para ello podemos darles más poder de decisión, más autonomía, más responsabilidad, diferentes funciones, retos específicos, nuevos objetivos y nuevas oportunidades para expresar su creatividad. El reconocimiento de su buen desempeño, sus metas, sus resultados como resultado de sus logros. Para ello, podemos recompensarles económicamente por su rendimiento, elogiar su trabajo o darles un reconocimiento delante de los compañeros, por ejemplo, celebrando una ceremonia de entrega de premios para reconocer el mejor rendimiento de los empleados a lo largo del tiempo, y se les puede invitar a comer cuando cumplan sus objetivos semanales, o cuando puedan elogiar su rendimiento delante de todo el equipo. Ver a los demás recompensados también puede ser una motivación para los que van rezagados.

Para los autores (Kirkpatrick, 2003); (Palomino, 2000). Algunos objetivos pueden mejorar el rendimiento laboral, mientras que los objetivos difíciles (cuando se aceptan) conducen a un mayor rendimiento que los objetivos fáciles. Para establecer metas para los trabajadores tenemos que asegurarnos de que los objetivos se consideren desafiantes pero alcanzables, y tenemos que asegurarnos de que nuestros empleados los acepten y se comprometan con ellos.

La Misión del Negocio es una destreza organizativa traída hacia apoyar el proceso de cambio de la empresa. Ayuda a gestionar y disponer la evolución de los individuos afectadas hacia el negocio en medio el uso sistemático de materiales hacia apoyar y eliminar las paredes y proporcionarles distintas ideas, experiencias. Josep Burcet cuenta que "se presenta un campo interdisciplinar en la cual se cruzan la sociología, la

psicología, la antropología, la economía y la teoría de sistemas, la ingeniería institucional y el diseño cultural". Burcet (2005) afirma: "En los próximos años, la misión será el encargado del negocio, y permutación más significativo será una innovación extraña destinada aumentar elasticidad Los que alcancen este objetivo tendrán más posibilidades de afrontar la transformación más dramática de la segunda década, 2010-2021".

Viendo como las compañías actualmente requieren canjes temporal o prolongado plazo, también se le llama un proceso milagroso. En este libro, el mejor maestro menciona la posición del consultor de cambio, Robert Jacobs, quien dice que las organizaciones más exitosas del futuro serán las 20 que puedan provocar un cambio fundamental, duradero y universal de forma rápida y eficaz (Boyett y Boyet, 2000).

Bernardo Blejmar cuenta como gestión de cambio organizativo como el asunto se diseñó intencionadamente para mitigar los bienes adversos del mismo cambio o para aumentar la probabilidad de crear el futuro en la organización, las personas y el entorno", dijo sobre la gestión del cambio organizativo. (Blejmar, 2005) Cabe señalar que es un error asegurar que una organización está a punto de ejecutar o está haciendo un "plan de servicio para un mejor cambio", siendo esta gestión el propósito en su equivalente. En el mismo significado precisa como una área dedicada a suministrar el cambio entre la empresa y está asociada cierta decisión que va a dar lugar a cambios organizativos que implican recursos financieros y humanos, tecnología, etc. "Cada vez que las empresas cambian el proceso, los directivos quieren ponerlos en práctica de inmediato, sin tener en cuenta que muchos de estos intentos no se han completado y no son aplicables, porque al final se dan cuenta de que no se adaptan y crean insatisfacción y pierden credibilidad".

Para ello se consideró el modelo ADKAR en las dimensiones de la gestión del cambio. ADKAR es una concepción propuesta por Prosci Hiatt (2006), quien afirma que los modelos de gestión son poderosos y fiables

siempre que permiten a los gerentes y directores construir y desarrollar conocimiento, crear deseo, crear capacidad y potenciar el cambio en su organización, con sólo 5 aspectos fundamentales sea lo que fuere que desee efectuar cambio. El nombre del modelo proviene precisamente de una pintada de módulos; Awereness (conciencia), Desiré (deseo), Knowledge (conocimiento), Ability (capacidad) y Reinforcement (refuerzo). Continuando con el autor Steinburg (1992), señala el modelo ADKAR. "Se trata de un modelo lineal de cambio en el que se incorpora una evaluación en cada paso para poder medirlo. Cuando la institución, sus miembros están preparados para el próximo peldaño". ADKAR tiene que seguir el ritmo de todas las fases del cambio reduciéndolo a la resiliencia y resultados exitosos. Para la innovación resulta importante entender la urgencia de cambio (Atkinson, 1994).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Para (Thomas, 2021). La reciente indagación es cuantitativa descriptiva.

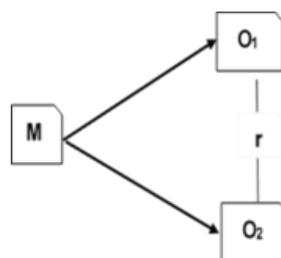
La intención de la investigación es aplicada porque considera aplicar los conocimientos y teorías científicas con la mejor solución a un problema particular comprobando con, resultados similares en otras averiguaciones. (Thomas, 2021).

Diseño de investigación: Siendo el esquema no experimental, transversal correlacional porque permite recolectar datos en el momento.

Transversal: Como el alcance temporal es transversal, ya que busca establecer la relación de variables medidas en una muestra, en un espacio de tiempo (Thomas, 2021).

Correlacional: Para Navarro et al. (2017), la presente investigación es correlacional, porque mide y relaciona ambas variables, alcanza y valora la estadística entre ellos sin la dominio de ninguna variable extraña.

Modelo de la figura.



Dónde:

M: Muestra.

O1: Nivel de Gestión de Cambios.

R: Relación.

O2: Estrategia de motivación.

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Gestión de cambio

Los procesos diseñados conscientemente pueden mitigar los efectos no deseados o negativos de este cambio o aumentar las oportunidades de crear el futuro en una organización, las personas y el entorno (Blejmar, 2005).

Definición operacional:

Variable 1: Gestión de cambio

Cuenta con cinco dimensiones, once indicadores veintisiete ítems, con el nivel alcanzado en instrumento ADKAR: es un modelo que sirve para la medición personal que permite que las personas superen las etapas que lo componen: Inicio, progreso, logro, destacado.

Tabla 1.
Variable Gestión de cambio.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|---|----------------------------|--|---------|
| Conciencia de la necesidad del cambio. | Cognibir y Entiende | 1. Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. 2. Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. 3. Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles. | Ordinal |
| | Acepta necesidad de cambio | 4. Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. 5. La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | |
| Deseo de la necesidad del cambio | Deseo individual | 6. Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto al cambio realizado. 7. Soy partidario de los cambios que implementa la empresa. 8. Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | |
| | | Deseo colectivo | |
| | Deseo organizacional | 10. Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | |
| | Puesta en marcha | 11. Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. 12. Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. 13. He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | |
| | | Desempeño y acción | |
| Conocimiento de la necesidad del cambio | | | |

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|-------------|-----------------------------------|---|--------|
| | Coherencia institucional | 17. He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | |
| | | 18. Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener éxito en la empresa | |
| Habilidad | Demuestra habilidad y competencia | 19. Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos | |
| | | 20. Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario. | |
| | | 21. Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo | |
| | | 22. Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo | |
| Refuerzo | Coherencia con la realidad | 23. Existen mecanismos para sostener el cambio. | |
| | | 24. Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. | |
| | | 25. Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio. | |
| | Coherencia institucional | 26. Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio. | |
| | | 27. Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio. | |

Nota: Realización variable Gestión de cambio.

Definición conceptual:

Variable 2: Estrategia motivacional

Conjunto de factores y acciones planificadas capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo para elevar ayudar a la motivación personal y laboral de los trabajadores (Merino KL, 2017).

Definición operacional:

Variable 2: Estrategia motivacional

Cuenta con tres dimensiones, once indicadores, quince ítems, de escala ordinal con el nivel alcanzado en instrumento Estrategia Motivacional: Inicio, progreso, logro, destacado.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Estrategia motivacional.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|---------------------------|---|--|---------|
| Motivación al talento | Confianza | 1. La confianza entre compañeros pide ayuda y/o divulgación de sus asuntos personales. | |
| | relaciones interpersonales | 2. Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | |
| | Apoyo | 3. Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | |
| | Relaciones laborales | 4. Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | |
| | Colaboración mutua | 5. Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | |
| Factores de motivación | Participación en procesos de la gestión | 6. existe una relación entre el estilo de liderazgo y la forma en que las personas participan en las decisiones empresariales. 7. participación en los procesos de gestión, calidad total, mejora continua, empoderamiento, etc. para mejorar el compromiso de los empleados. | Ordinal |
| | Nivel de participación | 8. considerando el entorno de trabajo de la persona o del puesto y los proyectos de equipo relacionados con las tareas y los objetivos regionales, se puede demostrar el nivel de participación en el proceso de toma de decisiones basado en datos. 9. los empleados señalaron que los directivos no les consultaban previamente cuando tomaban decisiones que afectaban a su trabajo. | |
| | Situaciones contradictorias | 10. Observar las situaciones conflictivas que no se corresponden con los estilos de liderazgo percibidos. | |
| Estrategias de motivación | Acciones concretas | 11. Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica. 12. Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. | |
| | Promueve el trabajo en equipo | 13. Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos. 14. La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. | |
| | Evaluación | 15. Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos. | |

Nota: Realización variable Estrategia motivacional.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.- La cantidad estuvo conformada por 63 personales que laboran en la UGEL 03, Nor oeste en Trujillo La Libertad 2021.

Toda la población se incorporó al estudio no fue necesario tomar una muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.- La encuesta es un procedimiento de averiguación y colección de datos traídos para obtener búsqueda de personas sobre diversos contenidos. (QuestionPro, 2021b)

Instrumentos.- Se aplicó dos cuestionarios de acuerdo a las dos variables. Se define como un estudio como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. (QuestionPro, 2021a)

Cuestionario ADKAR que considera dimensionalmente: Conciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidades, Refuerzo, con un total de 28 ítems, con una confiabilidad alta con un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.869

Cuestionario de nivel motivación basado en las recomendaciones de Moody, (2006) que cuantifica la motivación en las dimensiones Motivación al talento, factores de motivación y estrategias de motivación. Con un total de 15 ítems, el mismo que obtuvo Alfa de Cronbach de 0.896

Validación: Para evaluar el proceso de preguntas de un instrumento, debe cumplir con los elementos fundamentales como lo son validez y confiabilidad, así como la posibilidad de su réplica interna como externa

según las medidas y las variables. Para ello los dos cuestionarios fueron sometidos a evaluación de juicio de tres expertos.

- | | |
|---|------------------|
| <i>-Experto: Dr. Sandoval Ríos, José Elías</i> | <i>Aplicable</i> |
| <i>- Experto: Mg. Castillo Contreras Ganará Antonia</i> | <i>Aplicable</i> |
| <i>-Experto: Mgtr. Mostacero Cabos Melva Teodolina</i> | <i>Aplicable</i> |

Confiabilidad: se aplicó prueba en 63 trabajadores administrativos de la UGEL 03 Trujillo Sur Este. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Crombach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Ambos validados en confiabilidad (Alfa de Cronbach 0.969, 0.868) respectivamente

3.5 Procedimientos

Se solicitó a la Unidad de Gestión Educativa N° 03 de Trujillo su colaboración con el estudio la cual se realizó a través del área de relaciones públicas.

Acopetada la colaboración, se designó la persona de enlace para la participación, la misma que nos ayudó a coordinar con los trabajadores que hacían trabajo presencial y los trabajadores que hacían trabajo virtual.

Se suministró el cuestionario ADKAR pre test. Los trabajadores participaron en las estrategias de motivación mediante módulos que lo recibían en casa. En 5 módulos consistentes en lecturas y cuestionarios de reflexión.

Los cuestionarios de reflexión fueron devueltos directa o vía remota (generalmente WhatsApp) y con ellos se llenaron las fichas de observación de motivación.

Concluida la estrategia se volvió a aplicar el cuestionario ADKAR, vía presencial o remota.

Los datos fueron trasladados a una base de datos para su procesamiento estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó 2 herramientas. Siendo la Estadística descriptiva para la descripción y caracterización de las variables estrategias de motivación y satisfacción laboral en categorías. Para la prueba de hipótesis se utilizó los datos recopilados y procesados mediante la estadística descriptiva se sometieron a la estadística inferencial que permitió determinar la hipótesis estadística con un nivel de confiabilidad del 95%. (Garcia, 2021)

3.7 Aspectos éticos

La reciente exploración se ajusta al Cifra de Ética en indagación de la UCV (RCU N° 0262-2021/UCV, 2021), El objetivo es promover la integridad científica de la investigación en el contorno de la universidad cesar vallejo, manteniendo siempre altos patrones de firmeza positivo, compromiso, elevado, garantizar una exactitud de los resultados científicos resguardar los fines del alumno en el estudio.

De acuerdo con la temática del estudio, incorpora el principio de autonomía, lo cual es beneficioso porque los participantes en el estudio tienen la opción de elegir si participan o se retiran del mismo si así lo consideran, ya que su finalidad es garantizar el bienestar o beneficio de los participantes en el estudio a través de la comprensión de las variables, habilidades profesionales y científicas estudiadas en sus instituciones, ya que los participantes han alcanzado el nivel de preparación requerido para el estudio, lo que garantiza el rigor científico de la conducta en todo el proceso del estudio hasta su publicación. Por otro lado, acoge el principio de integridad humana, ya que reconoce la primacía del ser humano sobre los intereses científicos, independientemente de su origen, condición social o económica, raza, género, cosmovisión, cultura u otras características, y la equidad, porque da una participación igualitaria de los participantes en el estudio, sin exclusión, para un desarrollo óptimo equitativo.

IV. RESULTADOS

4.1 Respecto al objetivo específico 1, determinación del nivel de gestión de cambio antes de la estrategia de motivación en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad - 2021

Tabla 3. Determinación el nivel de gestión de cambio después de la estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.

| Categoría | Conciencia NC | | Deseo NC | | Conocimiento NC | | Habilidad | | Refuerzo | | Gestión del Cambio | |
|-----------|---------------|-----|----------|-----|-----------------|-----|-----------|-----|----------|-----|--------------------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Inicio | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 8 | 3 | 5 | 0 | 0 |
| Progreso | 13 | 21 | 28 | 44 | 33 | 52 | 33 | 52 | 27 | 43 | 19 | 30 |
| Logro | 18 | 29 | 21 | 33 | 14 | 22 | 15 | 24 | 21 | 33 | 31 | 49 |
| Destacado | 30 | 48 | 13 | 21 | 13 | 21 | 10 | 16 | 12 | 19 | 13 | 20 |
| Total | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 |

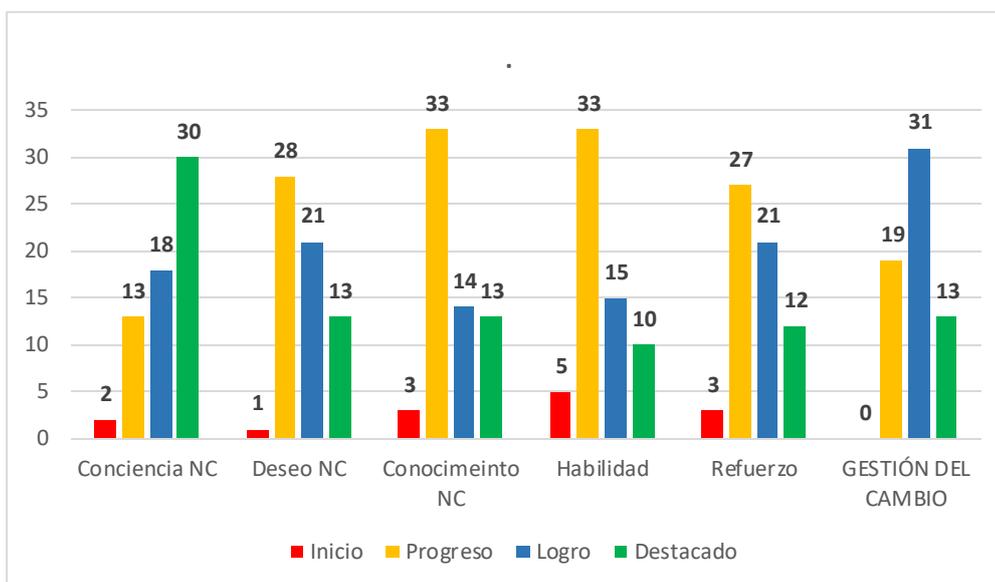
Fuente: Encuesta realizada

Se aprecia que la Gestión del Cambio predominó la categoría logro 49% (31 participantes), asimismo, seguido de la categoría progreso 30% (19 participantes), seguido de la categoría destacado 20% (13 participantes), y una preocupante categoría inicio 0% (0 participantes).

Con respecto a la extensión, Conciencia NC destacó 48% (30 participantes) en destacado. Con relación al Deseo NC destacó la categoría progreso 44% (28 participantes). Continuando la dimensión Conocimiento NC destacó la categoría progreso 52% (33 participantes). Continuando con dimensión Habilidad destacó la categoría progreso 52% (33 participantes). Y finalmente con respecto a la dimensión Refuerzo destacó la categoría progreso 43% (27 participantes).

Estos efectos se pueden apreciar en la siguiente figura.

Figura 1. Determinación el nivel de gestión de cambio después de la estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.



Fuente: Tabla 4. *Gestión de cambio después de la estrategia de motivación*

4.2 Respecto al objetivo específico 2, proponer la estrategia de motivación en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Tabla 4. Nivel de estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.

| Categoría | Motivación al talento | | Factores de Motivación | | Estrategias de Motivación | | MOTIVACIÓN | |
|-----------|-----------------------|-----|------------------------|-----|---------------------------|-----|------------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Inicio | 23 | 37 | 19 | 30 | 19 | 30 | 21 | 33 |
| Progreso | 19 | 30 | 26 | 41 | 26 | 41 | 22 | 35 |
| Logro | 8 | 13 | 5 | 8 | 5 | 8 | 9 | 14 |
| Destacado | 13 | 21 | 13 | 21 | 13 | 21 | 11 | 17 |
| Total | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 | 63 | 100 |

Fuente: Encuesta realizada. *Nivel de estrategia de motivación*

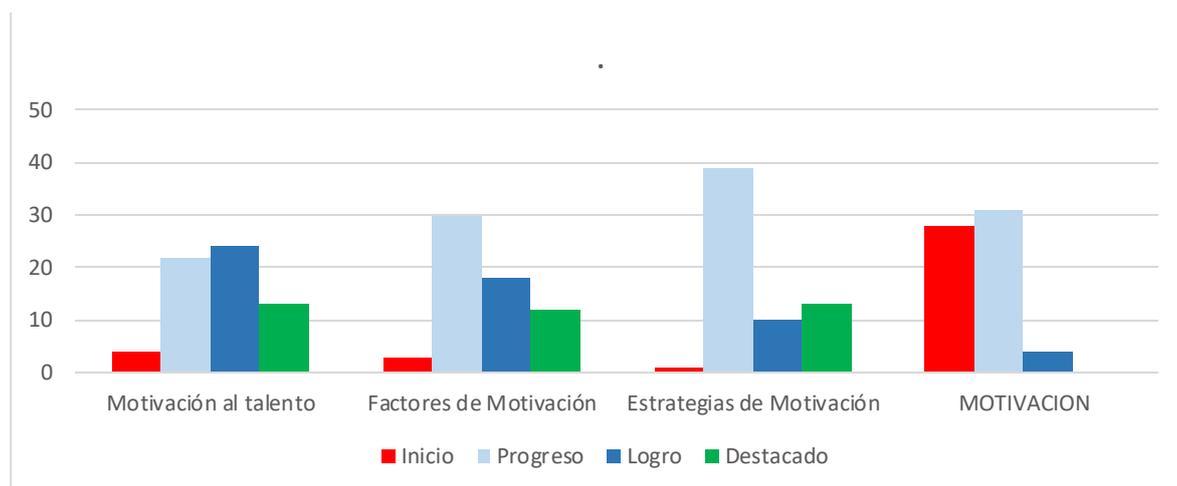
En la tabla precedente, en la variable Motivación prevaleció la clase progreso 35% (22 participantes), asimismo, continuado de la categoría inicio 33% (21 participantes), continuado destacado con 17% (11 participantes), y con alarmante categoría logro 14% (9 participantes).

En la dimensión, Motivación al talento recalzó la condición inicio 37% (23 participantes). Con respecto a la dimensión Factores de Motivación

destacó la categoría progreso 41% (26 participantes). Y finalmente con respecto a la dimensión Estrategias de Motivación destacó la categoría progreso 41% (26 participantes).

Estos resultados se pueden apreciar en la siguiente figura.

Figura 2. Nivel de estrategia de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.



Fuente: Tabla 5. Nivel de estrategia de motivación

4.3 Determinar la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

H01: No existe relación entre la dimensión Motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Ha1: Existe relación entre la dimensión Motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

H02: No existe relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Ha2: Existe relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Ho3: No existe relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Ha3: Existe relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Para resolver estas hipótesis se utilizaron los resultados de la encuesta de nivel de gestión de cambio y nivel de estrategias de motivación (Anexo 1 y Anexo 4) y se utilizó el estadístico Rho de Spearman, dado que los datos no muestran distribución normal (Anexo 10).

Tabla 5. Resultados de contrastación de hipótesis entre las dimensiones de nivel de motivación y nivel de gestión de cambios

| Variables | Medida de correlación Rho de Spearman | Significación estadística |
|---|--|------------------------------|
| Motivación talento con gestión de cambio | 0.713 | P <0.01 |
| Factores motivación con gestión de cambio | 0.628 | P < 0.01 |
| Estrategia motivación con gestión de cambio | 0.559 | P < 0.01 |

En la tabla 5 se aprecia que respecto a la hipótesis 1, relación entre la dimensión motivación al talento y gestión de cambio que dado que $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alterna, Existe relación entre la dimensión Motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021 y esta relación es alta ($Rho = 0.713, p < 0.01$).

En la tabla 5 se aprecia que respecto a la hipótesis 2, relación entre la dimensión Factores de Motivación y gestión de cambio que dado que $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alterna, Existe relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021 y esta relación es media ($Rho = 0.628, p < 0.01$).

En la tabla 5 se aprecia que respecto a la hipótesis 3, relación entre la dimensión Estrategias de Motivación y gestión de cambio que dado que $p = 0.000$, se acepta la hipótesis alterna, Existe relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021 y esta relación es media ($Rho = 0.559, p = 0.00, \alpha = 0.05$).

4.4 Respecto al objetivo principal, determinar la relación entre el nivel de estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021

Hipótesis estadística:

Ho: No existe relación entre el nivel de estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.

Ha: Existe relación entre el nivel de estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal, se demostró estadísticamente que el nivel de motivación está relacionado al incremento el nivel de gestiona miento de cambio y es una relación de intensidad media ($Rho = 0.550$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), estos resultados coinciden con los hallados por Sánchez (2016) quien también encontró el nivel de gestión de cambio depende de la estrategia e inversión para que los empleados salgan de su zona de confort y tengan una proactividad en los cambios y mejoras constantes (planear-hacer- verificar-aplicar) lo que lleva a una institución que va evolucionando hacia la adaptación de los cambios en la sociedad y el mercado.

De la misma forma Soriano (2016), encontró altos niveles de gestión de cambio, debido a que formo parte de un proceso estratégico, es decir, que para tener una organización proactiva que este en evolución constante y pueda responder adecuadamente con sus recursos a los cambiantes procesos, más que actualizar y tecnificar, es necesario que el personal sea el que maximice y cree valor, y este dispuesto a responder a los cambios del mercado, adecuando los procesos y recursos respondiendo a sus clientes o usuarios con la máxima calidad sacando ventaja estratégica frente a la competencia; sin embargo, para lograr esto se necesita que la empresa y su dirección sea proactiva en esto, pues, el trabajo puro es por naturaleza pasivo, ser proactivo al cambio requiere liderazgo constante y seguimiento. Continuando con esta idea Zapata (2021) aporta que la gestión de cambio para que tenga un buen nivel requiere de liderazgo proactivo de los diferentes niveles del mando organizacional y gran adherencia y seguimiento por parte de los empleados y ello requiere una política de la empresa y sus directivos, pues los empleados siguen a los directivos.

Se identificó el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021, encontrándose una predominancia del nivel de logro 40%, destacado 20%, nadie estuvo en inicio, solo un 30% en categoría de progreso, es decir, el

nivel de gestión de cambio es proactivo en la institución desde la parte administrativa y los empleados estos resultados convergen con los hallados por Cabrera (2016) quien señala que la calidad requiere de constante cambio por parte de los empleados, la empresa, organización no puede cambiar constantemente su realidad material, adaptar sus recursos y ponerlos en valor para dar la mejor calidad, ello requiere de motivar al personal para que la calidad y el valor de la empresa percibido por el cliente, los recursos materiales toda organización los puede adquirir, pero la diferencia lo hacen las personas.

En esta línea nuestros resultados convergen con los hallados por Bustos et al. (2018) quien señala que el cambio organizacional y una organización en constante cambio a fin de hacer un ajuste fino con la clientela y el mercado la misma que va cambiando constantemente y requiere que para ser competitivo constantemente cambien a fin de satisfacer con calidad, maximizando el potencial de la empresa.

En esta línea de ideas Merino (2017) señala que el objeto de satisfacer al mercado cada vez más difícil requiere un constante desempeño, de hecho la gestión de cambio se manifiesta en el desempeño, un estilo de vida laboral, que lógicamente tiene que tener incentivos materiales o espirituales y que tiene que conducir a valor, pues uno de los grandes incentivos es ser parte de algo grande, tener como clientes gente exclusiva, ser parte de una marca da valor a los empleados, tienen reconocimiento y admiración, por ello la empresa da un valor intangible que no se puede comprar con dinero y es por donde se enfoca las estrategias para motivación de los empleados, ya que el incentivo monetario tiene muchas limitaciones.

En esta línea de ideas Fuentes y Castillo (2019) coincide con los demás antecedentes adhiriéndose que una organización que gestiona el cambio para permanecer sintonizada interna y externamente es resultado de una actividad proactiva, para lo cual requiere de estrategias definidas, en su caso aplico un modelo de gestión de cambio, que como toda propuesta

requiere objetivos, metas, indicadores, actividades a fin de poder evaluar los resultados y afinar todo el proceso, un aspecto importante son los indicadores, y la monitorización de los resultados, esto es de particular importancia en los reconocimientos o salario emocional o intangible, que aunque no parezca tiene mucho valor y es en muchos casos mejor que el económico, pero está vinculado al valor social de la institución.

Se identificó el nivel de estrategias de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021, predominando el nivel progreso (35%) , seguido del nivel inicio (33%), el nivel logro fue del 14% y el nivel destacado 17%, estos resultados convergen con los hallados por De la Puente (2017) quien señala que bajos resultados entre el compromiso afectivo, implicancia, aspectos que muestran que la motivación es compleja, pues desde el criterio económico no se puede beneficiar a todos, y desde el aspecto emocional, intangible, requiere una coherencia institucional, es decir, la organización debe ser de valor tanto para sus clientes internos como externos, tener reconocimiento y niveles mínimos adecuados de retribución económica y beneficios por logro.

En este sentido, Contreras (2018) señala que las estrategias motivacionales siguen el principio de Tzun Zu, hacer un escalafón de méritos y logros en los jefes de áreas en todos las jerarquías y una supervisión de esto, son los jefes de equipo o de celda de trabajo (en organizaciones horizontales) los que reciben recompensa y beneficios para que repartan en sus equipos según diseño de estrategia, la principal idea de esta estrategia es empoderar a los líderes a fin de mantener unidad en sus equipos.

Se determinó la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio, encontrando alta relación entre la dimensión motivación al talento ($Rho = 0.713$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), y correlación media entre los factores de motivación y estrategias de motivación, resultados que convergen con los hallados por Rodríguez y Rodríguez (2021) quien señala que la motivación de los recursos humanos

en las empresas es una problemática compleja, pues no se trata de pagar, ni de obligar, ni de controlar, involucrar al personal motivar para una mejora significativa medible requiere de cambio en la organización y credibilidad de esta ante sus empleados, si el empleado percibe incoherencia y ve que es una especie de soborno para que produzca mas no se motivara, es decir la motivación no debe ser por motivación económica, ni en forma de compra, sino bajo una organización coherente que premia los líderes del logro, pero que agradece a todos, por el contrario, si se premia solo a los líderes, produce diferentes respuestas negativas en sus equipos no logrando el cambio ni la motivación, más bien el efecto es contrario, generan envidia y competencia alguna.

En esta línea de ideas Apolinario et al. (2018) Señala que se tiene que motivar una estrategia de cambio a no competir entre los empleados y sus jefes, pues así son antagonistas, se requiere una mentalidad de equipo, inclusive liderazgos rotatorios, una gestión de comunicación innovadora, no felicitando a personas sino a equipos, inclusive aunque el recompensado sea el líder se debe percibir que el equipo es líder y si bien no se puede premiar a todos, se puede compartir premios y bonos de éxito. Todo esto requiere una adecuada planeación, estrategia y sobre todo un cambio de cultura corporativa, pues no se trata solo de que cambien los empleados la primera que tiene que cambiar es la empresa en su alto mando y en las políticas de la empresa, como también aporta Ramírez (2019) la motivación tiene otros indicadores como son el clima y cultura organizacional, en particular si se busca una gestión de cambio, mantener una organización flexible, y proactiva a la adaptación a los cambios es un estilo de vida laboral y de organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se demostró la influencia positiva entre las estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la UGEL N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021 y esta es de intensidad media ($Rho = 0.550$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)
2. Se identificó el nivel de gestión de cambio predominando la categoría logro 49%, asimismo, seguido de la categoría progreso 30%, seguido de la categoría destacado 20%, ninguno estuvo en la categoría inicio.
3. Se identificó el nivel de Motivación predominando la categoría progreso 35%, asimismo, seguido de la categoría inicio 33%, seguido de la categoría destacado 17%, y una preocupante categoría logro 14%.
4. Se encontró asociación alta entre la dimensión motivación al talento y la gestión de cambio ($Rho = 0.713$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$), y asociación media entre las dimensiones factores de motivación y estrategias de motivación y la variable gestión de cambio ($Rho = 0.628$ y $Rho = 0.559$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$ respectivamente).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los funcionarios encargados del área personal de la institución hacer cursos de refresco motivacional, unido a coherencia institucional, pues la motivación por realización, requiere políticas de la organización, coherencia de la organización de tal forma que empleado no lo hace por necesidad, sino por admiración y adherencia a su comunidad laboral.
2. Se sugiere al Director del Programa Sectorial III, realizar evaluaciones motivacionales, dinámicas constantes que permita corregir errores logrando obtener metas y resultados del personal administrativo.
3. Se sugiere al jefe de área de Gestión Administrativa Implementar un plan de supervisión constante para poder lograr estabilizar al personal manteniéndolo altamente capacitado y motivado para una buena gestión de cambio.
4. Se recomienda al personal administrativo un constante análisis de estrategias de cambio, no solo en la institución, sino en sus clientes externos a fin de que la gestión de cambio no solo cree sinergia interna sino entonen con los requisitos de sus clientes y de esta manera sean más competitivos y den un servicio de calidad.

REFERENCIAS

- Adair J. (1992). *El comportamiento organizacional*.
- Aguilar JM, & Ramírez HJ. (2018). *Programa de capacitación para la reducción de la resistencia al cambio organizacional en Unidad de Gestión Educativa Local Intercultural Bilingüe y Rural Imaza* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31742>
- Apolinario PE, Aquije JM, & Contreras CA. (2018). *Propuesta de estrategias de motivación para reducir el alto índice de rotación del personal, en las áreas administrativas de la Universidad Privada Sergio Bernales. 2017* [Tesis Titulación, Universidad Peruana de las Américas, Facultad de Ciencias Empresariales]. <http://190.119.244.198/handle/upa/296>
- Atkinson P. (1999). *Motivación*.
- Atkinson PE. (1994). The challenge of change. *Management Services*, 38(4), 12–14.
- Blejmar B. (2005). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Novedades Educativas.
- Boyett J, & Boyet J. (2000). Lo mejor de los gurús. *Gestión*.
- Burcet J. (2005). *Introducción a la gestión*. http://www.burcet.net/gestion_cambio/gestion_cambio_1.asp?ve_de=recursos
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 88–98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Cabrera JK. (2016). *Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de la calidad en una empresa del Sector Gremial Sede Bogotá* [Tesis Titulación, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ingeniería]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15769>
- Chandler A. (2005). *Nuevas estrategias y estructuras organizacionales*.
- Contreras AL. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1). <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777>
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>

- Dorneyei Z. (2008). *Estrategias para la motivación*.
- Firth D. (2000). *SMART. Lo fundamental y lo más efectivo acerca del cambio*. McGraw-Hill.
- Fryer LK, Larson J, & Stewart J. (2018). Quantitative methodology. En Phakiti A, De Costa P, Plonsky L, & Starfield S (Eds.), *The palgrave handbook of applied linguistics research methodology* (pp. 55–77). Palgrave Macmillan. https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-59900-1_3
- Fuentes, L., & Castillo, T. S. (2019). Propuesta de un modelo de gestión del cambio en el Área de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2018. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5214>
- García LS. (2020). *Estadística aplicada para la investigación científica: Ejemplos, ejercicios, conceptos y definiciones básicas*. Independently Published.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw - Hill.
- Hiatt J. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government, and our community*. Prosci Learning Center Publications.
- Julián, M. (2019). Relación Entre La Gestión Del Cambio Y La Identificación Institucional De Los Servidores Públicos Del Hospital Belén De Trujillo, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38120>
- Kirkpatrick DL. (2003). *Evaluación de estrategias formativas*.
- Koontz H, & Weirich H. (1989). *Administración, una perspectiva global*.
- Kossarev, A. A. (2018). *Propuesta de guía para gestión del cambio organizacional en empresas constructoras familiares, pequeñas y medianas*. <https://core.ac.uk/reader/196537190>
- McClellan DC. (1989). *Estudio de la motivación humana*.
- Mendoza, D. K., & Rumiche, K. M. (2020). La gestión del cambio organizacional y su incidencia en la eficiencia operativa en la Municipalidad Provincial de Paíta, departamento de Piura—Perú 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59377>
- Merino KL. (2017). *Influencia de las estrategias motivacionales en el desempeño de los trabajadores del área de recepción de los hoteles 4 y 5 estrellas de la provincia de Trujillo respecto a la eficacia en la atención al huésped* [Tesis Titulación,

- Universidad Nacional de Trujillo, Facultad Ciencias Sociales].
<http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8401>
- Moody, R. C, P., D. J. (2006). The motivation to care: Application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization & Management*, 20(1), 15–48.
- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. *ResearchGate*, 6(961).
- Palomino A. (2000). *Gerencia de empresas y administración de la calidad*.
- Pérez, P. (2017). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nación de Trujillo. *Universidad Nacional de Trujillo*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12294>
- QuestionPro. (2021a). *¿Qué es un cuestionario?* QuestionPro.
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>
- QuestionPro. (2021b). *¿Qué es una encuesta?* QuestionPro.
<https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Ramirez KA. (2019). *Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2018* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38708>
- Robbins J. (1990). *Factor humano en la empresa*.
- Rodríguez, J.-L., & Rodríguez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207–220.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Ruiz G. (1999). *El significado de la motivación en la gestión de Recursos Humanos*.
- Sánchez, M. M. (2016). *Change management and strategic planning*. 22.
- Secada CN. (2019). *Relación entre el nivel de motivación y el nivel de productividad de los trabajadores del área de ventas de autos de una empresa en la ciudad de Trujillo 2018* [Tesis Titulación, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23161>
- Soriano, R. (2016). Gestión del cambio: Una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, 1, 38–86.
- Steinburg C. (1992). Taking charge of change. *Training & Development*, 1, 25–32.

Thomas, C. G. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing*. Springer Nature.

Zapata SP. (2020). *Liderazgo y gestion del cambio un reto organizacional* [Tesis de Especialidad, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Facultad de Administracion, Contabilidad y Finanzas].

<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1954>

ANEXOS

Anexo: Operacionalización de variables

Tabla 8. Variable 1: Gestión de cambio

| VARIA | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | VALORACION | | | | | PUNTAJE | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------|---|--|---------------------------|---|--|--|----------|--------------|------------|------------|---------|--------------------|
| | | | | | | Totalmente | En desac | Parcialmente | De acuerdo | Totalmente | | |
| Estrategia Motivacional | Es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente para elevar la motivación personal y laboral de los trabajadores | Para medir la variable es necesario aplicar un cuestionario estructurado en 5 ítems acorde a las dimensiones. Con el fin de analizar, inicio, progreso, logro destacado. | Motivación al talento | -Confianza interpersonal -relaciones interpersonales -Apoyo -Relaciones laborales | P1. Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. | | | | | | | Ordinal |
| | | | | | P2. Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | | | | | | | |
| | | | | | P3. Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | | | | | | | |
| | | | | | P4. Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | | | | | | | |
| | | | | | P5. Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | | | | | | | |
| | | | | | P6. Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participan en las decisiones de la empresa. | | | | | | | |
| | | | Factores de motivación | -Participación en procesos de la gestión -Nivel de participación -Situaciones contradictorias | P7. ¿Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. | | | | | | | |
| | | | | | P8. ¿Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. | | | | | | | |
| | | | | | P9. ¿Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. | | | | | | | |
| | | | | | P10. Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia. | | | | | | | |
| | | | | | -Acciones concretas | P11. Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica. | | | | | | |
| | | | | | | P12. ¿Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. | | | | | | |
| | | | Estrategias de motivación | -Promueve el trabajo equipo -Evaluación | P13. ¿Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos. | | | | | | | |
| | | | | | P14. La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. | | | | | | | |
| | | | | | P15. Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos. | | | | | | | |

Tabla 9. Variable 2: Estrategia motivacional

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | VALORACION | | | | | PUNTAJE | ESCALA DE MEDICION |
|--------------------|---|--|--|--|---|--|--|------------|---------------|-------------------|---------|--------------------|
| | | | | | | 1. Muy en desacuerdo | 2. En | 3. Indifer | 4. De acuerdo | 5. Muy de acuerdo | | |
| GESTION DEL CAMBIO | Los procesos diseñados pueden mitigar los efectos negativos de ese cambio o aumentar las oportunidades de crear el futuro en una organización, las personas y entorno (Blejmar, 2005) | Para medir la variable es necesario aplicar un cuestionario modelo ADKAR que considera dimensionalmente: el nivel alcanzado Inicio, Progreso, Logro, destacado Conciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidades, Refuerzos con un total de 28 ítems. Con escala de Likert: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo. | Conciencia de la necesidad del cambio | Cognibir y entiende | P ₁ . Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. | | | | | | | Ordinal |
| | | | | | P ₂ .- Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. | | | | | | | |
| | | | | | P ₃ .- Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles | | | | | | | |
| | | | | | P ₄ .- Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | | | | | | | |
| | | | | Acepta necesidad de cambio | P ₅ .- La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | | | | | | | |
| | | | | | P ₆ .- Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto al cambio realizado. | | | | | | | |
| | | | | Deseo individual | P ₇ .- Soy partidario de los cambios que implementa la empresa . | | | | | | | |
| | | | | | P ₈ .- Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | | | | | | | |
| | | | | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo colectivo | P ₉ .- Creo que mis compañeros de equipo apoyarían los cambios implementados o los que se implementarían en la empresa. | | | | | | |
| | | | P ₁₀ Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | | | | | | | | | |
| | | | P ₁₁ .- ¿Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. | | | | | | | | | |
| | | | P ₁₂ .- Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. | | | | | | | | | |
| | | | Deseo organizacional | | P ₁₃ .- He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | | | | | | | |
| | | | | | P ₁₄ .- Entiendo claramente el impacto que tendría el cambio que realice la empresa en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo. | | | | | | | |
| | | | | | Conocimiento de la necesidad del cambio | Puesta en marcha | P ₁₅ .- Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa. | | | | | |
| | | | P ₁₆ .- Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio. | | | | | | | | | |
| | | | Desempeño y acción | P ₁₇ .- He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | | | | | | | | |
| | | | | | P ₁₈ .- Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener | | | | | | | |

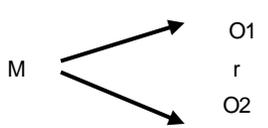
Anexo: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – La Libertad- 2021

| FORMULACION DEL PROBLEMAS | OBJETIVOS GENERAL Y ESPECIFICOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|---|--|---|--------------------------------|---------------------------|--|--------------------|
| <p>Problema General: ¿Qué relación existe en las estrategias de motivación y la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, en Trujillo en el departamento La Libertad en el año 2021?</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación entre las estrategias de motivación y la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, en Trujillo en el departamento La Libertad 2021.</p> | <p>Hipótesis General: Existe relación entre el nivel de estrategias de motivación y el nivel de gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.</p> | Estrategia motivacional | Motivación al talento | Confianza relaciones interpersonales Apoyo Relaciones laborales Colaboración mutua | |
| <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021?</p> | <p>OE1: Identificar el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021</p> | <p>HE1: El nivel de gestión de cambio es alto en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021</p> | | Factores de Motivación | Participación en procesos de la gestión Nivel de participación Situaciones contradictorias | Ordinal |
| <p>PE2: ¿Cuál es Identificar el nivel de estrategias de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021?</p> | <p>OE2 Identificar el nivel de estrategias de motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021</p> | <p>HE2: El nivel de estrategias de motivación es alto en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.</p> | | Estrategias de Motivación | Acciones concretas Promueve el trabajo en equipo Evaluación | |

| | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|--|---|---------|
| PE3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.? | OE3 Determinar la relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | HE3: Existe relación entre las dimensiones de las estrategias motivacionales y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | | | | |
| PE4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.? | OE4 Determinar es la relación entre la dimensión motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | H4 Existe relación entre la dimensión motivación al talento y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | Variable 2: Gestión de cambio | Conciencia de la necesidad del cambio. | Cognibir y entiende Acepta necesidad de cambio | |
| PE5 ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.? | OE5 Determinar es la relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | H5 Existe relación entre la dimensión factores de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo individual Deseo colectivo Deseo organizacional Puesta en marcha | Ordinal |
| PE6 ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021.? | OE6 Determinar es la relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | H6 Existe relación entre la dimensión estrategias de motivación y el nivel de gestión de cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Nor Oeste, Trujillo - La Libertad – 2021. | | Conocimiento de la necesidad del cambio | Desempeño y acción Coherencia institucional | |
| | | | | Habilidad | Demuestra habilidad y competencia | |
| | | | Refuerzo | Coherencia con la realidad Coherencia institucional | | |

| METODO Y DISEÑO | POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|--|--|
| <p style="text-align: center;">TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El tipo de investigación fue con enfoque, cuantitativo con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Para (Navarro et al., 2017). La investigación correlacional es un tipo de método no experimental en el que un investigador mide y relaciona dos variables. Comprende y evalúa la relación estadística entre ellos sin la influencia de ninguna variable extraña.</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El trabajo de investigación es descriptivo - correlacional, pues permite describir y determinar la relación entre las variables.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde</p> <p>M = Muestra de estudio. O1 = Nivel de gestión de cambios O2 = Estrategia de motivación r = Relación entre las dos variables</p> <p style="text-align: center;">CARACTERISTICAS DE LOS SUJETOS.</p> <p>Trabajadores simples que laboran en la UGEL 03, Nor oeste en Trujillo La Libertad 2021.</p> | <p style="text-align: center;">POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO</p> <p>POBLACIÓN , MUESTRA Y MUESTREO:</p> <p>La población muestra estuvo conformada por 63 trabajadores que laboran en la UGEL 03, Nor oeste en Trujillo La Libertad 2021.</p> <p>a) Inclusión: La edad debe estar comprendida entre los 30-50 años; ser de condición laboral nombrado; ser profesional;</p> <p>b) Exclusión: Las edades menores de 30 y mayores de 50 años; trabajadores por locación.</p> <p style="text-align: center;">PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO</p> <p>Para la realización de la presente investigación se realizaron las siguientes actividades: sistematización de información para conocer el nivel de gestión de cambios, y la estrategia de motivación definición de estructuras, dimensiones, componentes, fenómenos e indicadores.</p> <p style="text-align: center;">MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Se utilizó 2 herramientas. La estadística descriptiva se utilizó para la descripción y caracterización de las variables estrategias de motivación y satisfacción laboral en categorías. Para la prueba de hipótesis se utilizó los datos recopilados y procesados mediante la estadística descriptiva se sometieron a la estadística inferencial que permitió determinar la hipótesis estadística con un nivel de confiabilidad del 95%. (García, 2021)</p> | <p style="text-align: center;">TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Para esta investigación se ha planteado los siguientes instrumentos para la recolección de datos:</p> <p>CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE CAMBIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Individual • Duración: Variable, aproximadamente entre 20 minutos. • Ámbito de aplicación: UGEL 03 • Finalidad: Evaluar el nivel de gestión de cambio • Características: El cuestionario consta de 28 preguntas que evalúan la gestión de cambio respecto a las dimensiones Conciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidades, Refuerzo, tomando en cuenta una escala tipo Likert. • Confiabilidad: Encuesta piloto 30 sujetos similares en UGEL 4, logrando un Alfa de Cronbach 0.869. • Validez: Se validó a través de la aprobación de 3 expertos. <p>CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración: Individual • Duración: Variable, aproximadamente entre 10 minutos. • Ámbito de aplicación: UGEL 03 Trujillo • Finalidad: Evaluar el nivel de motivación y por dimensiones: Motivación al talento, Factores de Motivación, Estrategias de Motivación • Características: El cuestionario consta de 20 preguntas que evalúan el nivel de estrategia de motivación tomando en cuenta la escala tipo Likert. • Confiabilidad: Encuesta piloto 30 sujetos similares en UGEL 4, logrando un Alfa de Cronbach 0.896. <p>Validez: Se validó a través de la aprobación de 3 expertos.</p> |

ANEXO: Validación de los instrumentos

FICHA DE VALIDACION DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 01

| I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO | | | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|------------|---------|--------|-----------|-----------|--|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: SANDOVAL RÍOS, José Elías | | | | | | | | |
| 1.2. DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josan905@yahoo.es | | | | | | | | |
| 1.3 Grado académico: Doctor en Administración | | | | | | | | |
| 1.4. Profesión: Economista | | | | | | | | |
| 1.5 Cargo que desempeña: Docente | | | | | | | | |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo | | | | | | | | |
| II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
| 2.1 Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL CAMBIO | | | | | | | | |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre estrategias de motivación | | | | | | | | |
| 2.3 Dirigido a: Personal que labora en la UGEL N° 03 Nor Oeste de Trujillo | | | | | | | | |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice | | | | | | | | |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública | | | | | | | | |
| III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente | |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61- 80% | 81-100% | |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | 70 | | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | 80 | | |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | 70 | | |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | 70 | | |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | 75 | | |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | 70 | | |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | 80 | | |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | 80 | | |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos. | - | - | - | 80 | | |
| 10 | Promedio de la valoración | | 75% | | | | | |

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 11 de junio de 2021


Dr. José S. Sandoval Ríos
ECONOMISTA
CEL. 958880005
 Firma y sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021
 Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | | |
|--------------------|--|---|---|-----------------------|---------------|-------------|------------|-------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Infrecuente | De acuerdo | Totalmente acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN DE CAMBIOS | Conciencia de la necesidad del cambio. | Convivir y entiende | P1.-Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P2.-Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P3.-Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Acepta necesidad de cambio | P4.-Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P5.-La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P6.-Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto a los cambios realizados. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo individual | P7.-Soy partidario de los cambios que implementa la empresa. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P8.-Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P9.-Creo que mis compañeros de equipo apoyarían los cambios implementados o los que se implementarían en la empresa. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo organizacional | P10.-Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P11.-Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P12.-Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Deseo de la necesidad del cambio | Puesta en marcha | P13.-He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P14.-Entiendo claramente el impacto que tendría el cambio que realice la empresa en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P15.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Conocimiento de la necesidad del cambio. | Desempeño y acción | P16.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio. | | | | | | | X | | X | | X | | X | |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--|--|-----------------------|---------------|-------------|------------|-------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|--|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Infrecuente | De acuerdo | Totalmente acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| | Coherencia institucional | | P17.-He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | P18.-Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener éxito en la empresa | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | P19.-Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Habilidad | Demuestra habilidad y competencia | P20.-Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P21.-Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P22.-Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P23.-Existen mecanismos para sostener el cambio. | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Refuerzo | Coherencia con la realidad | P24.-Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P25.-Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P26.-Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Coherencia institucional | | P27.-Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 02

| I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|------------|---------|--------|-----------|-----------|--|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: SANDOVAL RÍOS, José Elías | | | | | | | | |
| 1.2. DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josan905@yahoo.es | | | | | | | | |
| 1.3 Grado académico: Doctor en Administración | | | | | | | | |
| 1.4. Profesión: Economista | | | | | | | | |
| 1.5 Cargo que desempeña: Docente | | | | | | | | |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo | | | | | | | | |
| II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
| 2.1 Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE MOTIVACION | | | | | | | | |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre estrategias de motivación | | | | | | | | |
| 2.3 Dirigido a: Personal que labora en la UGEL N° 03 Nor Oeste de Trujillo | | | | | | | | |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice | | | | | | | | |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública | | | | | | | | |
| III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente | |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61- 80% | 81-100% | |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | 70 | | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | 80 | | |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | 70 | | |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | 70 | | |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | 75 | | |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | 70 | | |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | 80 | | |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | 80 | | |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos. | - | - | - | 80 | | |
| 10 | Promedio de la valoración | | | | | | 75% | |

Opinión de Aplicabilidad: Es procedente la aplicación del Instrumento

Trujillo, 11 de junio de 2021


 Dr. José E. Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 CEL. 958

Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021

Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|---|--|------------------|-----------------------|----------------|--------------------------|---|-------------------------|--|----|---|----|---|----|
| | | | | Totalmente En | Parcialme ntemente | Desacuer do | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| ESTRATEGIAS DE MOTIVACION | Motivación al talento | Confianza | P1.- Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | relaciones interpersonales | P2.- Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Apoyo | P3.- Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Relaciones laborales | P4.- Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Colaboración mutua | P5.- Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Factores de motivación | Participación en procesos de la gestión | P6.- Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participan en las decisiones de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P7.- Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Nivel de participación | P8.- Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P9.- Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Situaciones contradictoria s | P10.- Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia. | | | | | X | | X | | X | | X | |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | | Criterios de evaluación | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|--|-------|------------------|-----------------------|----------------|--------------------------|---|-------------------------|--|----|---|----|---|----|
| | | | | Totalmente En | Parcialme ntemente | Desacuer do | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| Estrategias de motivación | Acciones concretas | P11.- Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P12.- Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P13.- Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Evaluación | P14.- La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P15.- Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

| I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO |
|---|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: CASTILLO CONTRERAS GENARA ANTONIA |
| 1.2 DNI: 42910142 Telf. Celular: +51 914 728 103 Email: g.castillo@uct.edu.pe |
| 1.3 Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO |
| 1.4. Profesión: LICENCIADA EN PSICOLOGÍA |
| 1.5 Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: UCT – PERÚ |

| II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO |
|---|
| 2.1 Nombre del instrumento: cuestionario: CUESTIONARIO NIVEL DE GESTIÓN DE CAMBIO. |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer el nivel de gestión de cambio que labora en la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.3 Dirigido a: Personal de la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública |

| III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | - | 95% |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | - | 95% |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | - | 95% |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | - | 95% |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | - | 95% |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | - | 95% |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | - | 95% |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | - | 95% |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas. | - | - | - | - | 95% |
| 10 | Promedio de la valoración | | 95% | | | | |

Opinión de Aplicabilidad: ***Aplique el instrumento***

Trujillo, 07 de junio del 2021


 Firma y sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021
 Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | |
|--------------------|---|---------------------|---|-----------------------|---------------|------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Infielente | De acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| GESTIÓN DE CAMBIOS | Conciencia de la necesidad del cambio | Convivir y entiende | P1.-Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P2.-Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P3.-Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Acepta necesidad de cambio | | P4.-Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P5.-La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P6.-Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto a los cambios realizados. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo individual | P7.-Soy partidario de los cambios que implementa la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P8.-Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Deseo colectivo | P9.-Creo que mis compañeros de equipo apoyarían los cambios implementados o los que se implementarían en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P10.-Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Puesta en marcha | P11.-Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P12.-Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Conocimiento de la necesidad del cambio | Desempeño y acción | P13.-He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P14.-Entiendo claramente el impacto que tendría el cambio que realice la empresa en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P15.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P16.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | | |
|----------|--------------------------|-----------------------------------|--|--|---------------|------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Infielente | De acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Coherencia institucional | | P17.-He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P18.-Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener éxito en la empresa | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P19.-Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Habilidad | Demuestra habilidad y competencia | P20.-Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P21.-Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P22.-Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P23.-Existen mecanismos para sostener el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Refuerzo | Coherencia con la realidad | P24.-Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P25.-Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | P26.-Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Coherencia institucional | | P27.-Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

| I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO | | | | | | | |
|--|---------------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: CASTILLO CONTRERAS GENARA ANTONIA | | | | | | | |
| 1.2 DNI: 42910142 Telf. Celular: +51 914 728 103 Email: g.castillo@uct.edu.pe | | | | | | | |
| 1.3 Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO | | | | | | | |
| 1.4. Profesión: LICENCIADA EN PSICOLOGÍA | | | | | | | |
| 1.5 Cargo que desempeña: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN | | | | | | | |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: UCT – PERÚ | | | | | | | |
| II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | |
| 2.1 Nombre del instrumento: cuestionario: CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE MOTIVACIÓN | | | | | | | |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer el nivel de motivación que labora en la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 | | | | | | | |
| 2.3 Dirigido a: Personal de la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 | | | | | | | |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice | | | | | | | |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública | | | | | | | |
| III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | |
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | - | 95% |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | - | 95% |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | - | 95% |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | - | 95% |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | - | 95% |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | - | 95% |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | - | 95% |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | - | 95% |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas. | - | - | - | - | 95% |
| 10 | Promedio de la valoración | | 95% | | | | |

Opinión de Aplicabilidad: **Aplique el instrumento**

Trujillo, 07 de junio del 2021



Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021
 Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|---|--|---|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---|--|
| | | | | Totalmente En Parcialme Desacuer do | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| ESTRATEGIAS DE MOTIVACION | Motivación al talento | Confianza | P1.- Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | relaciones interpersonales | P2.- Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Apoyo | P3.- Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Relaciones laborales | P4.- Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Colaboración mutua | P5.- Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Factores de motivación | Participación en procesos de la gestión | P6.- Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participan en las decisiones de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P7.- Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Nivel de participación | P8.- Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P9.- Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Situaciones contradictorias | P10.- Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia. | | | | | X | | X | | X | | X | |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|--|-------|---|--------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--|--|
| | | | | Totalmente En Parcialme Desacuer do | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Estrategias de motivación | Acciones concretas | P11.- Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P12.- Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Promueve el trabajo en equipo | P13.- Se promueve el trabajo en equipo y opinaria que se prefiere a los equipos antes que los directivos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Evaluación | P14.- La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P15.- Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

| I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO |
|---|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOSTACERO CABOS, MELVA TEODOLINDA |
| 1.2. DNI: 17938388 Telf. Celular: : +51 983255268 Email: Mmostace12@hotmail.com |
| 1.3 Grado académico: MAGISTER EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS CORPORATIVAS |
| 1.4. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN |
| 1.5 Cargo que desempeña: SUPERVISOR ZONAL DE CRÉDITOS DE LA CAJA TRUJILLO |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: CAJA TRUJILLO – LIMA |

| II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO |
|--|
| 2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO NIVEL DE GESTIÓN DE CAMBIO. |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer el nivel de gestión de cambio del personal que labora en la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.3 Dirigido a: Personal de la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública |

| III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|--|
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy buena | Excelente | |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% | |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | 80 | - | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | 80 | - | |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | 80 | - | |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | 80 | - | |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | 80 | - | |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | 80 | - | |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | 80 | - | |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | 80 | - | |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas. | - | - | - | 80 | - | |
| 10 | Promedio de la valoración | | 80% | | | | | |

Opinión de Aplicabilidad: *Ninguna observación es procedente la aplicación del instrumento*

Trujillo, 07 de abril del 2021



MELVA TEODOLINDA CABOS
SUPERVISOR ZONAL DE CRÉDITOS

Firma y sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021
 Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | |
|---------------------------|---|---------------------|---|-----------------------|---------------|-------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| GESTIÓN DE CAMBIOS | Conciencia de la necesidad del cambio. | Convivir y entiende | P1.-Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | P2.-Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P3.-Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | Acepta necesidad de cambio | | P4.-Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P5.-La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P6.-Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto a los cambios realizados. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | Deseo de la necesidad del cambio | Deseo individual | P7.-Soy partidario de los cambios que implementa la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P8.-Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | Deseo colectivo | P9.-Creo que mis compañeros de equipo apoyarán los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P10.-Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | Puesta en marcha | P11.-Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P12.-Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | Conocimiento de la necesidad del cambio | Desempeño y acción | P13.-He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P14.-Entiendo claramente el impacto que tendría el cambio que realice la empresa en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P15.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P16.-Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | Opciones de respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--|---|-----------------------|---------------|-------------|------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|
| | | | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| REFORZAMIENTO | Coherencia institucional | | P17.-He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | P18.-Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudarán a tener éxito en la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P19.-Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | Habilidad | Demuestra habilidad y competencia | P20.- Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P21.-Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P22.-Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo | | | | | X | | X | | X | | X |
| | Refuerzo | Coherencia con la realidad | P23.-Existen mecanismos para sostener el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P24.- Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | Coherencia institucional | P25.-Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | | P26.-Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio. | | | | | X | | X | | X | | X |
| | | P27.-Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio. | | | | | X | | X | | X | | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

| IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO |
|---|
| 1.1 Apellidos y nombres del experto: MOSTACERO CABOS, MELVA TEODOLINDA |
| 1.2. DNI: 17938386 Telf. Celular: : +51 983255268 Email: Mmostace12@hotmail.com |
| 1.3 Grado académico: MAGISTER EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS CORPORATIVAS |
| 1.4. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN |
| 1.5 Cargo que desempeña: SUPERVISOR ZONAL DE CRÉDITOS DE LA CAJA TRUJILLO |
| 1.6 Universidad o Centro Laboral: CAJA TRUJILLO – LIMA |

| V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO |
|---|
| 2.1 Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE MOTIVACIÓN |
| 2.2 Objetivo del instrumento: Conocer el nivel de motivación del personal que labora en la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.3 Dirigido a: Personal de la UGEL 03. Nor Oeste Trujillo La Libertad 2021 |
| 2.4. Autor del instrumento: Br. Dávila Julca Melissa Berenice |
| 2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión Pública |

| VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO | | | | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|--|
| Nº | INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente | |
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% | |
| 1 | CLARIDAD | Esta formulado en lenguaje apropiado | - | - | - | 80 | - | |
| 2 | OBJETIVIDAD | Expresa una conducta observable | - | - | - | 80 | - | |
| 3 | CONSISTENCIA | Tiene base científica | - | - | - | 80 | - | |
| 4 | COHERENCIA | Existe relación entre las dimensiones e indicadores. | - | - | - | 80 | - | |
| 5 | SUFICIENCIA | Comprende aspectos de cantidad y calidad | - | - | - | 80 | - | |
| 6 | METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | - | - | - | 80 | - | |
| 7 | ORGANIZACIÓN | Existe estructura lógica | - | - | - | 80 | - | |
| 8 | ACTUALIZACIÓN | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | - | - | - | 80 | - | |
| 9 | INTENCIONALIDAD | Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas. | - | - | - | 80 | - | |
| 10 | Promedio de la valoración | | 80% | | | | | |

Opinión de Aplicabilidad: **Ninguna observación es procedente la aplicación del instrumento**

Trujillo, 07 de abril del 2021



Melva Mostacero Cabos
Supervisora Zonal de Créditos

Firma y sello

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

Título: Estrategias de motivación para la gestión del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Trujillo – 2021
 Autor: Br. Dávila Julca Melissa Berenice

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|---|--|--|--------------|--------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | Totalmente en | Parcialmente | Desarrollado | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| ESTRATEGIAS DE MOTIVACION | Motivación al talento | Confianza | P1.- Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | relaciones interpersonales | P2.- Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Apoyo | P3.- Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Relaciones laborales | P4.- Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Colaboración mutua | P5.- Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Factores de motivación | Participación en procesos de la gestión | P6.- Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participan en las decisiones de la empresa. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P7.- Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Nivel de participación | P8.- Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | P9.- Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | Situaciones contradictorias | P10.- Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia. | | | | | X | | X | | X | | X |

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Items | respuesta | | | | Criterios de evaluación | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|--|-------|---------------|--------------|--------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|
| | | | | Totalmente en | Parcialmente | Desarrollado | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| Estrategias de motivación | Acciones concretas | P11.- Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P12.- Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Promueve el trabajo en equipo | P13.- Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Evaluación | P14.- La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | P15.- Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos. | | | | | X | | X | | X | | X | | |

Anexo: instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO 01

Instrucciones: Sr. Trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la **UGEL N° 03 NOR OESTE TRUJILLO LA LIBERTAD 2021**. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para la investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder, marque solo una alternativa según considere conveniente.

| | | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Muy en desacuerdo | En Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ÍTEMS | | Respuestas | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1. Conciencia de la necesidad del cambio. | | | | | | |
| 1.- | ¿Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- | ¿Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- | ¿Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- | ¿Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- | ¿La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D2. Deseo de la necesidad del cambio | | | | | | |
| 6.- | ¿Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto a los cambios realizados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.- | ¿Soy partidario de los cambios que implementa la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.- | ¿Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.- | ¿Creo que mis compañeros de equipo apoyarían los cambios implementados o los que se implementarían en la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.- | ¿Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.- | ¿Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.- | ¿Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.- | ¿He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D3. Conocimiento de la necesidad del cambio? | | | | | | |
| 14.- | ¿Entiendo claramente el impacto que tendrá el cambio que realice la empresa en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.- | ¿Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.- | ¿Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.- | ¿He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.- | ¿Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener éxito en la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.- | ¿Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D4. Habilidad | | | | | | |
| 20.- | ¿Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.- | ¿Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22.- | ¿Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23.- | ¿Existen mecanismos para sostener el cambio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D5. Refuerzo | | | | | | |
| 24.- | ¿Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25.- | ¿Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26.- | ¿Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27.- | ¿Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo: instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO 02

Instrucciones: Sr. Trabajador el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre la **UGEL N° 03 NOR OESTE TRUJILLO LA LIBERTAD 2021**. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para la investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder, marque solo una alternativa según considere conveniente.

| | |
|---------------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo | 0 |
| En Desacuerdo | 1 |
| Parcialmente de acuerdo | 2 |
| De Acuerdo | 3 |
| Totalmente de Acuerdo | 4 |

| ÍTEMS | | Respuestas | | | | |
|--------------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1. Motivación al talento | | | | | | |
| 1.- | ¿Ha y confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.- | ¿Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.- | ¿Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.- | ¿Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- | ¿Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D2. Factores de motivación | | | | | | |
| 6.- | ¿Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participa en las decisiones de la empresa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.- | ¿Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.- | ¿Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.- | ¿Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.- | ¿Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D3. Estrategias de motivación | | | | | | |
| 11.- | ¿Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrenar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica y económica? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.- | ¿Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.- | ¿Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los e equipos antes que los directivos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.- | ¿La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.- | ¿Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

GRACIAS POR PARTICIPAR

Anexo: ficha técnica del instrumento cuestionario gestión de cambio

1. **Nombre del instrumento:** Test ADKAR
2. **Autor original:** Br. Dávila Julca, Melissa Berenice (2021) Trujillo Perú
3. **Adaptación:** Hiatt (2006) USA
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 20 min.
6. **Usuarios:** Personal de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste
7. **Puntuación y escala de calificación de ítems**

| Muy en desacuerdo | En Desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|-------------------|---------------|-------------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Puntuación y escala de calificación de dimensiones

| Dimensiones | Ítems | Rango | Escala |
|---|-------|-------|---|
| Conciencia de la necesidad del cambio. | 5 | 5-25 | Inicio 0-40% Progreso +40-60% Logro +60-80% Destacado +80% |
| Deseo de la necesidad del cambio | 8 | 8-40 | |
| Conocimiento de la necesidad del cambio | 6 | 6-30 | |
| Habilidad | 4 | 4-20 | |
| Refuerzo | 5 | 5-25 | |

8. Puntuación y escala de calificación de variables

| Dimensiones | Ítems | Rango | Escala |
|-------------|-------|--------|---|
| 5 | 28 | 28-140 | Inicio: 0-40% Progreso: +40-60% Logro: +60-80% Destacado: +80% |

Anexo: validación en confiabilidad de instrumento cuestionario gestión de cambio

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 trabajadores administrativos de la UGEL 04 Trujillo Sur Este

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,869 | 15 |

Dado que el coeficiente hallado es $0.813 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

| Ítems | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|
| Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. | ,498 | ,892 |
| Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. | ,454 | ,894 |
| Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | ,553 | ,890 |
| Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. | ,665 | ,886 |
| Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. | ,742 | ,882 |
| Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participa en las decisiones de la empresa. | ,366 | ,896 |
| Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. | ,765 | ,880 |
| Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. | ,651 | ,886 |

| Ítems | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|
| Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. | ,373 | ,897 |
| Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos, incoherencia | ,743 | ,882 |
| Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan enfrentar los cambios en las necesidades de la sociedad y económica | ,796 | ,879 |
| Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación | ,306 | ,899 |
| Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos | ,488 | ,893 |
| La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral | ,535 | ,891 |
| Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativamente en la empresa y al final el trabajo y los logros son de todos | ,640 | ,886 |

Anexo: base de datos del software spss Estadísticas de total de elemento

*alfa de corbach15 items.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13:

| | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 | VAR00013 | VAR00014 | VAR00015 | VS |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----|
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 7 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | |
| 12 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| 14 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | |
| 18 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 19 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | |
| 20 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | |
| 22 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | |
| 24 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | |
| 25 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | |
| 28 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 29 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | |
| 30 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 31 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | | | | | | | | | | | | | | | | |

*alfa de corbach15 items.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | A. | De... | Etiqueta | Valores | Per... | C. | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------|----------|----|-------|---|-----------|--------|----|------------|---------|---------|
| 1 | VAR00001 | Númérico | 8 | 0 | Hay confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos pe... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 2 | VAR00002 | Númérico | 8 | 0 | Se mide si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interspers... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 3 | VAR00003 | Númérico | 8 | 0 | Existe apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 4 | VAR00004 | Númérico | 8 | 0 | Las relaciones laborales presentan tendencia hacia un bajo nivel de satisfacci... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 5 | VAR00005 | Númérico | 8 | 0 | Existe colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los pro... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 6 | VAR00006 | Númérico | 8 | 0 | Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas parti... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 7 | VAR00007 | Númérico | 8 | 0 | Existe participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento co... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 8 | VAR00009 | Númérico | 8 | 0 | Se evidencia el nivel de participación en el proceso de decisiones basado en dato... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 9 | VAR00009 | Númérico | 8 | 0 | Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los dire... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 10 | VAR00010 | Númérico | 8 | 0 | Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibido. | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 11 | VAR00011 | Númérico | 8 | 0 | Considero que la empresa se preocupa por que la calidad y su personal puedan e... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 12 | VAR00012 | Númérico | 8 | 0 | Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre t... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 13 | VAR00013 | Númérico | 8 | 0 | Se promueve el trabajo en equipo y opinaria que se prefiere a los equipos antes q... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 14 | VAR00014 | Númérico | 8 | 0 | La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 15 | VAR00015 | Númérico | 8 | 0 | Estoy de acuerdo que el equipo une y el mérito personal hace competir negativa... | (1, TD... | Nin... | 6 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 16 | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |

Anexo: ficha técnica del instrumento
Cuestionario de estrategia motivacional

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de Estrategia Motivacional

1. **Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrategia Motivacional**
2. **Autor original:** : Br. Dávila Julca, Melissa Berenice (2021), Trujillo - Perú
3. **Adaptación:** (Moody, 2006)
4. **Administración:** Individual
5. **Duración:** 20 min.
6. **Usuarios:** Personal de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste
7. **Puntuación y escala de calificación de ítems**

| Totalmente en desacuerdo | En Desacuerdo | Parcialmente de acuerdo | De Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
|--------------------------|---------------|-------------------------|------------|-----------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

Puntuación y escala de calificación de dimensiones

| Dimensiones | Ítems | Rango | Escala |
|---------------------------|-------|-------|---|
| Motivación al talento | 5 | 5-15 | Inicio 0-40% Progreso +40-60% Logro +60-80% Destacado +80% |
| Factores de motivación | 5 | 5-15 | |
| Estrategias de motivación | 5 | 5-15 | |

8. Puntuación y escala de calificación de variables

| Dimensiones | Ítems | Rango | Escala |
|-------------|-------|-------|---|
| 3 | 15 | 15-45 | Inicio: 0-40% Progreso: +40-60% Logro: +60-80% Destacado: +80% |

| Dimensiones | Ítem | |
|---------------------------|------|---|
| Motivación al talento | 1 | Confianza entre compañeros para solicitar ayuda y/o exponer sus asuntos personales. |
| | 2 | Medir si predomina el individualismo en la dinámica de las relaciones interpersonales de carácter formal. |
| | 3 | Apoyo entre las personas por solucionar problemas que afectan el trabajo. |
| | 4 | Relaciones laborales con tendencia hacia un bajo nivel de satisfacción en el apoyo. |
| | 5 | Colaboración mutua entre los empleados para contribuir con los propósitos de la empresa. |
| Factores de motivación | 1 | Existe correlación entre el estilo de liderazgo y la forma como las personas participan en las decisiones de la empresa. |
| | 2 | Participación en procesos de la gestión de, calidad total, mejoramiento continuo, empoderamiento entre otras, para propiciar mejores niveles de participación de los empleados. |
| | 3 | Nivel de participación en el proceso de decisiones basado en datos, teniendo en cuenta el ámbito de trabajo individual o del cargo, así como en grupo en asuntos relacionados con la tarea y los objetivos de área. |
| | 4 | Los trabajadores descubren que no son consultados anticipadamente por los directivos cuando toman decisiones que afectan su trabajo. |
| | 5 | Se observan situaciones contradictorias con los estilos de liderazgo percibidos. |
| Estrategias de motivación | 1 | Considera que la empresa se preocupa por que la empresa y su personal puedan enfrentar los cambios. |
| | 2 | Ha habido acciones concretas en la mejora de competencias, recursos y sobre todo organización y capacitación. |
| | 3 | Se promueve el trabajo en equipo y opinaría que se prefiere a los equipos antes que los directivos. |
| | 4 | La empresa evalúa y considera la satisfacción de sus empleados, clima laboral. |
| | 5 | Encuentra usted que se justifica estar en mejora constante e ir cambiando en forma continua para mejorar. |

Anexo: validación en confiabilidad de instrumento

Cuestionario de estrategia motivacional.

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 trabajadores administrativos de la UGEL 04 Trujillo Sur Este

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22.

Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,896 | 15 |

Dado que el coeficiente hallado es $0.813 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Estadísticas de total de elemento

| Ítem | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|
| Entiendo los problemas que está afrontando la empresa y comprendo el riesgo de no cambiar. | ,746 | ,853 |
| Entiendo los resultados previstos de implementar un cambio en la empresa. | ,262 | ,868 |
| Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa son creíbles. | ,024 | ,873 |
| Entiendo la naturaleza del impacto del cambio que se daría, en mí, mi trabajo y mi grupo. | ,608 | ,859 |
| La forma en la que comunica la empresa sobre los cambios necesarios que realizan o han realizado, han o están siendo efectivas. | ,426 | ,863 |
| Yo creo en lo que la empresa ha hecho con respecto al cambio realizado. | ,632 | ,857 |
| Soy partidario de los cambios que implementa la empresa. | ,486 | ,861 |

| Ítem | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|
| Creo que, si asumo los cambios implementados o los que se implementarán en la empresa habrá una gran probabilidad de que tengamos éxito. | ,331 | ,866 |
| Creo que mis compañeros de equipo apoyarían los cambios implementados o los que se implementaran en la empresa. | -,031 | ,872 |
| Creo que las motivaciones organizacionales para los cambios en la empresa son verdaderas y precisas. | ,303 | ,866 |
| Estoy motivado personalmente para ser parte de cualquier cambio, presente o futuro. | ,590 | ,858 |
| Espero con ansias el entorno nuevo y modificado después de implementar los cambios. | ,911 | ,856 |
| He podido expresar mis objeciones y se han tenido en cuenta. | ,278 | ,866 |
| Entiendo claramente el impacto que tendría el cambio que realice la empresa | ,278 | ,866 |
| en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujo de trabajo. | ,024 | ,873 |
| Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito mientras se implementa el cambio en la empresa. | ,278 | ,866 |
| Tengo el conocimiento que necesito para tener éxito después de implementar el cambio. | ,482 | ,861 |
| He recibido entrenamiento adecuado para actuar cuando alcance el éxito, cuando ha habido cambios. | -,128 | ,877 |
| Cuento con los recursos y herramientas disponibles que me ayudaran a tener éxito en la empresa | ,661 | ,859 |
| Soy capaz de implementar cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo cuando la empresa implementa nuevos objetivos | ,049 | ,874 |
| Puedo acceder a conocimiento adicional y apoyo cuando sea necesario. | ,497 | ,861 |
| Puedo superar cualquier barrera para implementar el cambio en la forma en que hago mi trabajo. | ,626 | ,858 |
| Tengo la capacidad de implementar los cambios en la forma en que hago mi trabajo. | ,619 | ,857 |
| Existen mecanismos para sostener el cambio. | ,024 | ,873 |
| Sé las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. | ,748 | ,854 |
| Tengo una salida para proporcionar retroalimentación sobre el cambio. | ,651 | ,856 |
| Creo que mi gerente está comprometido con el mantenimiento del cambio. | ,664 | ,856 |
| Creo que mis líderes principales están comprometidos con el mantenimiento del cambio. | ,426 | ,863 |

Anexo: base de datos nivel de gestión de cambio

| | Conciencia NC | | | | | Deseo NC | | | | | | | | Conocimiento NC | | | | | Habilidad | | | Refuerzo | | | | | | |
|----------|---------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----------|----|----|----|----|----|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | |
| Part. 01 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Part. 02 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | |
| Part. 03 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | |
| Part. 04 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| Part. 05 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | |
| Part. 06 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| Part. 07 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| Part. 08 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| Part. 09 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | |
| Part. 10 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| Part. 11 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| Part. 12 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| Part. 13 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| Part. 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| Part. 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| Part. 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | |
| Part. 17 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| Part. 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| Part. 19 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Part. 20 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Part. 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| Part. 22 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | |
| Part. 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Part. 24 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | |

| | Conciencia NC | | | | | Deseo NC | | | | | | | | Conocimiento NC | | | | | Habilidad | | | Refuerzo | | | | | | |
|----------|---------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----------|----|----|----|----|----|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | |
| Part. 25 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| Part. 26 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| Part. 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| Part. 28 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| Part. 29 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | |
| Part. 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| Part. 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | |
| Part. 32 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Part. 33 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| Part. 34 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| Part. 35 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| Part. 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| Part. 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Part. 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| Part. 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | |
| Part. 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | |
| Part. 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| Part. 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Part. 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| Part. 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | |
| Part. 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| Part. 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| Part. 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| Part. 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| Part. 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| Part. 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |

| | Conciencia NC | | | | | Deseo NC | | | | | | | | | Conocimiento NC | | | | | Habilidad | | | Refuerzo | | | | | | |
|----------|---------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|----|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|----|-----------|----|----|----------|----|----|----|----|--|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | |
| Part. 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | | |
| Part. 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | | |
| Part. 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| Part. 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | | |
| Part. 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | | |
| Part. 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | | |
| Part. 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | | |
| Part. 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| Part. 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | | |
| Part. 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| Part. 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| Part. 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | | |
| Part. 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |

Anexo: Base de datos encuesta Cuestionario de Estrategia Motivacional

| | Motivación al talento | | | | | Factores de Motivación | | | | | Estrategias de Motivación | | | | |
|----------|-----------------------|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|----|---------------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Part. 01 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Part. 02 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Part. 03 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| Part. 04 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| Part. 05 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 |
| Part. 06 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Part. 07 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Part. 08 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Part. 09 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| Part. 10 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Part. 11 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Part. 12 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Part. 13 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Part. 14 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| Part. 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Part. 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Part. 17 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Part. 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| Part. 19 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| Part. 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Part. 21 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| Part. 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| Part. 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Part. 24 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Part. 25 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| Part. 26 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| Part. 27 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Part. 28 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| Part. 29 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| Part. 30 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| Part. 31 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Part. 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 |
| Part. 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| Part. 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| Part. 35 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| Part. 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |

| | Motivación al talento | | | | | Factores de Motivación | | | | | Estrategias de Motivación | | | | |
|----------|-----------------------|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|----|---------------------------|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Part. 37 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Part. 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| Part. 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| Part. 40 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| Part. 41 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Part. 42 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Part. 43 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Part. 44 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| Part. 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Part. 46 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| Part. 47 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| Part. 48 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| Part. 49 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Part. 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| Part. 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Part. 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Part. 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Part. 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| Part. 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| Part. 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| Part. 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Part. 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Part. 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| Part. 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Part. 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Part. 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| Part. 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Anexo: prueba de normalidad de resultados de encuesta

| Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|------------------------|-------------------|
| | | Conciencia | Deseo | Conocimiento | Habilidades | Refuerzo | Gestión Cambio | Motivación Talento | Factores Motivación | Estrategias Motivación | ESTRATMOTIV |
| N | | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Parámetros normales ^a | Media | 3,2063 | 3,2063 | 2,7302 | 2,5873 | 2,4762 | 2,6667 | 2,9048 | 2,6190 | 2,5556 | 1,6190 |
| | Desviación estándar | ,88279 | ,88279 | ,80735 | ,87316 | ,85868 | ,84242 | ,71198 | ,85059 | ,83816 | ,60718 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluta | ,292 | ,292 | ,277 | ,321 | ,314 | ,262 | ,252 | ,290 | ,381 | ,290 |
| | Positivo | ,184 | ,184 | ,277 | ,321 | ,314 | ,262 | ,240 | ,290 | ,381 | ,290 |
| | Negativo | -,292 | -,292 | -,171 | -,203 | -,210 | -,178 | -,252 | -,186 | -,238 | -,290 |
| Estadístico de prueba | | ,292 | ,292 | ,277 | ,321 | ,314 | ,262 | ,252 | ,290 | ,381 | ,290 |
| Sig. asintótica (bilateral) | | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |
| a. La distribución de prueba es normal. | | | | | | | | | | | |
| b. Se calcula a partir de datos. | | | | | | | | | | | |
| c. Corrección de significación de Lilliefors. | | | | | | | | | | | |

Anexo: validación de criterio.

| | Motivación al talento | | | | | Factores de motivación | | | | | Estrategias de motivación | | | | |
|-------|-----------------------|------|------|------|------|------------------------|------|------|------|------|---------------------------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 13 | 12 | 13 | 14 |
| Exper | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Exper | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| Exper | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Exper | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Exper | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| Exper | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Exper | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| Exper | 1.00 | 0.75 | 1.00 | 1.00 | 0.50 | 0.50 | 1.00 | 1.00 | 0.50 | 0.50 | 0.50 | 0.75 | 0.50 | 0.75 | 1.00 |
| Exper | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 |
| | 1.00 | 0.92 | 1.00 | 1.00 | 0.83 | 0.83 | 1.00 | 1.00 | 0.83 | 0.83 | 0.83 | 0.92 | 0.83 | 0.92 | 1.00 |
| | 0.95 | | | | | 0.90 | | | | | 0.90 | | | | |
| | 0.92 | | | | | | | | | | | | | | |

| | Conciencia de la necesidad del cambio | | | | | | Deseo de la necesidad del cambio | | | | | | Conocimiento de la necesidad del cambio | | | | | | Habilidad | | | | | Refuerzo | | | | | | | |
|-----------|---------------------------------------|------|------|------|------|------|----------------------------------|------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| Experto 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| Experto 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| Experto 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| Experto 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Experto 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| Experto 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Experto 1 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | | |
| Experto 2 | 1.00 | 0.75 | 1.00 | 0.50 | 1.00 | 1.00 | 0.75 | 1.00 | 0.75 | 0.75 | 0.75 | 1.00 | 0.50 | 0.50 | 1.00 | 0.75 | 1.00 | 0.50 | 0.75 | 1.00 | 0.75 | 0.50 | 0.75 | 0.75 | 0.75 | 1.00 | 0.75 | 1.00 | 0.50 | 1.00 | |
| Experto 3 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 1.00 | |
| | 1.00 | 0.92 | 1.00 | 0.83 | 1.00 | 1.00 | 0.92 | 1.00 | 0.92 | 0.92 | 0.92 | 1.00 | 0.83 | 0.83 | 1.00 | 0.92 | 1.00 | 0.83 | 0.92 | 1.00 | 0.92 | 0.83 | 0.92 | 0.92 | 0.92 | 1.00 | 0.92 | 1.00 | 0.83 | 1.00 | |
| | 0.958 | | | | | | 0.944 | | | | | | 0.905 | | | | | | 0.917 | | | | | 0.944 | | | | | | | |
| V-AIKEN | 0.934 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo: solicitud dirigido a UGEL 03

Not secure | sisgedo.regionallibertad.gob.pe/sisgedo/reports/tramitereporte.php?_expe_id=06245593

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
SisGeDo | 2.0
Sistema De Gestión Documentaria

Tramitereporte.php
Impreso el Jueves, 01 de Julio de 2021 | 13:30

TRAMITE DEL DOCUMENTO 06245593

| | |
|----------------------------|------------------------------------|
| Expediente | FORMULARIO UNICO DE TRAMITE 000000 |
| Fecha de Expediente | 01/07/2021 |
| Folios | 1 |
| Asunto | SOLICITA PERMISO PARA ENCUESTA |
| Entidad | PERSONA NATURAL |
| Dependencia | |
| Firma | DAVILA JULCA MELISSA |
| Cargo | PERSONA NATURAL |

| Local | Fecha | Operacion | Forma | Unidad_organica | Usuario | Unidad_destino | Usuario_destino | Proveido |
|-------|------------------------|------------|----------|--|-----------------------------|---|-----------------|--|
| GRED | 01-07-2021 13:12:24 | REGISTRADO | ORIGINAL | UGEL Nº 03 TRUJILLO NOR OESTE - MESA DE PARTES | LUIS ENRIQUE CORDOVA ALFARO | | | |
| GRED | 01-07-2021 13:12:24 | DERIVADO | ORIGINAL | UGEL Nº 03 TRUJILLO NOR OESTE - MESA DE PARTES | LUIS ENRIQUE CORDOVA ALFARO | UGEL Nº 03 TRUJILLO NOR OESTE - DIRECCION | | POR ATENDER-MELISSA_DAVILA19@HOTMAIL.COM |