



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Cambio organizacional y gestión del rendimiento en los servidores de una entidad de gobierno local de Lima, año 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Montoya Jalixto, Nieves de la O Karen (ORCID: 0000-0001-9280-1216)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi amada hija Alessandra, por haber sido parte de este proceso y, a pesar de su corta edad haber comprendido lo importante que fue para mí llevar esta maestría. Le dedico también este trabajo porque esta investigación fue producto de las horas que no pude compartir con ella, por lo que, me siento feliz y algún día ella podrá ver que fue parte de este paso, en nuestras vidas.

Agradecimiento

En principio agradecer a mi familia, en especial a la persona con quien comparto mi vida, mi prometido, por todo el apoyo brindado en esta etapa.

Agradecer a mi profesor y asesor de tesis Dr. Marco Antonio Candia Menor, por compartir sus conocimientos con todos sus alumnos e impulsar la investigación y la importancia de la misma en cada uno de nosotros. También, agradecer a la institución en la que laboro por darme la oportunidad de realizar el presente estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	27
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	66

Índice de Tablas

Tabla 1:	Variable 1. Cambio Organizacional.....	31
Tabla 2:	D1. Cambios estructurales	32
Tabla 3:	D2. Cambios en la tecnología	33
Tabla 4:	D3. Cambios en los productos o servicios	34
Tabla 5:	D4. Cambios culturales.....	35
Tabla 6:	Variable 2. Gestión del rendimiento	36
Tabla 7:	D1. Planificación.....	37
Tabla 8:	D2. Seguimiento.....	38
Tabla 9:	D3. Evaluación.....	39
Tabla 10:	Cruce de la V1. Cambio Organizacional y la V2. Gestión del Rendimiento.....	40
Tabla 11:	Cruce de la D1. Cambios estructurales y la V2. Gestión del Rendimiento.....	41
Tabla 12:	Cruce de la D2. Cambios en la tecnología y la V2. Gestión del Rendimiento.....	42
Tabla 13:	Cruce de la D3. Cambios en los productos o servicios y la V2. Gestión del Rendimiento.....	43
Tabla 14:	Cruce de la D4. Cambios culturales y la V2. Gestión del Rendimiento.....	44
Tabla 15:	Normalidad por Shapiro Wilk.....	45
Tabla 16:	Prueba de hipótesis general.....	46
Tabla 17:	Prueba de hipótesis específica 1.....	47
Tabla 18:	Prueba de hipótesis específica 2.....	48
Tabla 19:	Prueba de hipótesis específica 3.....	49
Tabla 20:	Prueba de hipótesis específica 4.....	50

Índice de gráficos y figuras

Figura 1:	Variable 1. Cambio Organizacional.....	31
Figura 2:	D1. Cambios estructurales	32
Figura 3:	D2. Cambios en la tecnología	41
Figura 4:	D3. Cambios en los productos o servicios	42
Figura 5:	D4. Cambios culturales.....	43
Figura 6:	Variable 2. Gestión del rendimiento	44
Figura 7:	D1. Planificación.....	45
Figura 8:	D2. Seguimiento.....	46
Figura 9:	D3. Evaluación.....	47
Figura 10:	Cruce de la V1. Cambio Organizacional y la V2. Gestión del Rendimiento.....	48
Figura 11:	Cruce de la D1. Cambios estructurales y la V2. Gestión del Rendimiento.....	49
Figura 12:	Cruce de la D2. Cambios en la tecnología y la V2. Gestión del Rendimiento.....	50
Figura 13:	Cruce de la D3. Cambios en los productos o servicios y la V2. Gestión del Rendimiento.....	51
Figura 14:	Cruce de la D4. Cambios culturales y la V2. Gestión del Rendimiento.....	52

RESUMEN

La investigación que lleva como título Cambio Organizacional y Gestión del Rendimiento en los servidores de un gobierno local, Lima 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, de diseño no experimental, porque no se manipula las variables en estudio, el alcance es correlacional, debido a que se busca conocer la relación que existe entre las variables; el estudio tuvo una población – muestra de 43 servidores del gobierno local, a quienes se les aplicó una encuesta con Escala de Likert.

El resultado del análisis estadístico, se señala que existe una correlación positiva considerable; según Rho de Spearman = 0.541 entre las variables de estudio. En lo que respecta a la significancia de $p=0,000$, demuestra que $p<0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmándose que existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Palabras clave: Cambio organizacional, gestión del rendimiento, servidores.

ABSTRACT

The research entitled Organizational Change and Performance Management in the servers of a local government, Lima 2021, had as a general objective to determine the relationship between organizational change and performance management in the servers of a local government in Lima 2021. The applied methodology was of a quantitative approach, a type of basic research, of non-experimental design, because the variables under study are not manipulated, the scope is correlational, because it seeks to know the relationship that exists between the variables; The study had a population - sample of 43 local government servants, to whom a survey with Likert Scale was applied.

The result of the statistical analysis indicates that there is a considerable positive correlation; according to Spearman's $Rho = 0.541$ among the study variables. Regarding the significance of $p = 0.000$, it shows that $p < 0.05$, which makes it possible to indicate that the relationship is significant, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted; stating that there is a relationship between organizational change and performance management in the servers of a local government in Lima 2021.

Keywords: Organizational change, performance management, servers.

I. INTRODUCCIÓN

El cambio organizacional a nivel de Latinoamericano según Proulx (2015), sostiene que los orígenes de la actitud cambiante son sumamente influenciados en las instituciones del sector público a diferencia de otras regiones.

Así también, según Moreno de Acevedo (2016), señala que las empresas públicas en América Latina y el Caribe son de suma importancia, debido a que son aquellas que brindan servicios básicos a los ciudadanos. Es así que estas sufren varios problemas tanto en el aspecto político, financiero, regulatorio y principalmente de gestión pública que devienen en la perspectiva de ineficiencia, buscando implementar modelos que busquen disminuir esta problemática, de manera que se logre brindar servicios de calidad.

Sobre lo dicho, Ortega y Solano (2015), precisa que actualmente las organizaciones están expuestas a entornos cambiantes que generan que estas respondan de manera oportuna frente a los retos y contextos que este conlleve. Sin embargo, pese a que varias organizaciones tienen conocimiento de lo necesario e importante del cambio o transformación, según una investigación de Balogun and Hope Hailey (2004), (citado en Barnard & Stoll, 2010), aproximadamente el 70% de los programas implementados a fin de generar cambios no alcanzan su objetivo.

Asimismo, Hartasánchez (2009), en la Revista Buen Gobierno, menciona que en el 2000 los Estados Unidos ejecutaron una prueba dirigida por Al Gore en la cual participaron todos sus estados, del cual generaron buenos resultados en la planificación estratégica y en las metas que valoran el desempeño, no obstante, lo mismo no sucedió en los cambios que generarían el mejoramiento en la gestión directiva y por lo tanto el incremento en la productividad de los mismos.

Además, de acuerdo a lo publicado por el CLAD: Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público (Proyecto CLAD-BID), manifiesta el reto que conlleva implementar una transformación en las instituciones del sector público, para la adaptabilidad por parte de estas ante las necesidades que cada coyuntura a fin de lograr ser eficiente ante las demandas por parte de los usuarios externos y obtener una buena gestión por resultados. Se sabe que actualmente en los países de la región existe un común denominador el cual es la insatisfacción del ciudadano por parte de su estado, siendo este su mayor indicador negativo; causante de implementar la gestión del cambio a través de la evaluación por desempeño orientado a los resultados (Hartasánchez, 2009).

Asimismo, Bravo et al. (2021), señalan que cualquier cambio a nivel organizacional suele generar e impactar en los colaboradores, es menester saber cómo éstas dinámicas de cambios logran modificar actitudes en los servidores, lo mismo que ocasiona miedo al cambio, (resistencia), es por ello que la estrategia que se da para este tipo de cambios, generados por fuerzas exógenas y endógenas, deben ser estudiados e implementados de manera correcta a fin de que no afecte la organización; un factor importante es el liderazgo en el proceso, ya que gracias a los líderes de cada grupo se podrá impartir la estrategia y también los resultados de esta.

Un aspecto clave precisa, Beer & Nohria (2000), citado en el artículo "Sobre el cambio organizacional", Romero et al. (2013), que las estrategias definidas en distintas literaturas sobre el cambio planeado y que no conciertan la participación de las personas tuvieron resultados poco esperados. Enfatizan también en que las personas son el pilar primordial de estudio. Indicando que el 66% de los proyectos ejecutados han tenido un error, por no considerarse la resistencia al cambio por parte de los individuos, por lo que, es necesario iniciar el cambio en las personas para generar impacto en la institución.

Con respecto a lo último, Gómez (2021), refiere en su artículo que el cambio organizacional es una estrategia que conlleva a una organización a una situación de innovación, en donde los recursos humanos se sienten comprometidos e impulsados a llevar este cambio, que tiene como objetivo el bien común, en donde la adaptabilidad es un concepto que debe ir de la mano con el cambio, lo que generará fortalecer la gestión ante un cambio en la organización. Además, precisa que el éxito en una organización se da por la consideración de varios aspectos como la estructura, el ambiente, la filosofía de la organización y las personas; lo que se afronta con un liderazgo dirigido a una mejora continua y al buen desempeño cuando existan dificultades originadas internamente o externamente.

En la actualidad debido al panorama cambiante en el que nos encontramos inmersos, las instituciones deben cambiar o modificar sus diferentes procesos o procedimientos al mismo ritmo en el que surgen nuevas necesidades y herramientas que coadyuven al buen desenvolvimiento de los recursos humanos y por consiguiente una buena prestación del bien o servicio al interior de la entidad como a nivel externo. Asimismo, el dinamismo actual propone una adecuación continua para la implementación de estrategias, es decir, iniciar la adaptabilidad al cambio (Escudero et. al, 2014).

Sobre este contexto, Ortega y Solano (2015), precisan que se presenta en las organizaciones la obligación iniciar cambios a través de una buena gestión que garanticen efectividad y el ambiente para el paso de una fase primigenia a una fase post-cambio, centrándonos en el objetivo, también en la dinámica de un medio involucrado, siendo más importante aún en el sector público, debido a que actualmente en el Perú las instituciones se encuentran en el tránsito de modernizar sus proceso y procedimientos, el cual genera un esfuerzo constante de mejora continua, con el objetivo de prestar buenos servicios al ciudadano y que sean oportunos.

Añadiendo a lo anterior Proulx (2015), refiere que en los gobiernos subnacionales del estado peruano existe una carencia o vacíos respecto a la orientación dirigida a directivos y funcionarios que informen sobre el dinamismo de la gestión pública de manera general. Se sabe que en este sector se maneja un marco normativo amplio respecto a los diferentes sistemas administrativos que tenemos en la jurisprudencia peruana, lo cual al ser trabajada por los gerentes públicos y al recepcionar información y acciones de capacitación con la multiplicidad de enfoques, muchas veces en vez de coadyuvar a su implementación suele confundir y disminuir el flujo de los procesos y/o procedimientos en sus entidades.

Según lo señalado en el Diario Gestión (2014), precisa que, para medir el rendimiento a un directivo, es necesario definir de manera adecuada los objetivos, metas e indicadores para una buena evaluación, en otras palabras, gestión por resultados. Así también, precisa que una de las dificultades que entorpecen una buena gestión pública y por la cual no se puede medir adecuadamente el desempeño es también la falta de objetivos claros, los gobiernos de turno (cortoplacistas de la gestión), y cultura internalizada del trabajo por tareas sin planificación y programación, en vez de indicadores clave de desempeño.

Es por ello, que la Gestión del Rendimiento, enmarca un hito de complejo; implementar este subsistema en los tres niveles de gobierno no es una labor fácil, y creer que sea eficaz y genere todas las consecuencias de la implementación íntegramente es una labor ardua, que significa el quehacer integral de la articulación y buen desarrollo de todos los procedimientos que comprenden los sistemas administrativos de nuestro país; además siendo necesario precisar que afrontar este subsistema en una institución afronta vicisitudes y resistencias propias del mismo sistema en general, así como barreras institucionales o burocracias muchas veces, inclusive ciertos estigmas que en nuestro país derivan de situaciones negativas vividas en los noventa ocasionado por la aplicación de prácticas inadecuadas en lo referente al concepto de desempeño o rendimiento.

Es así que, en estos tiempos para fortalecer la consumación del referido subsistema, en el contexto solícito que enfrenta la gestión pública en Perú, fue aprobada una directiva y guía metodológica. Esta última es de carácter referencial e instructivo, articulada a la normativa actual, a fin de contribuir al desarrollo de dicha metodología (Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), 2021).

De acuerdo a lo señalado por Servir (2021), se implementó la gestión del rendimiento en 94 instituciones del estado peruano, distribuyéndose de la siguiente manera: 77 instituciones del gobierno nacional, 9 entidades correspondientes a los gobiernos regionales y 12 entidades pertenecientes a los gobiernos locales involucrando en su implementación a un total de 29,544 servidores distribuidos en 28 237, 521 y 786 respectivamente, señalar que el gobierno local en estudio inició la implementación en el año 2020.

La presente investigación busca identificar cuál es la correlación que se da con el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local, por ello es necesario comprender todos los factores que comprometen al cambio organizacional y sus diferentes aspectos, tales como cambios en la tecnología, personas, procesos, cultura e incluso estructura.

La población de estudio son trece áreas de un gobierno local; cinco (5) gerencias y ocho (8) subgerencias, están comprendidas por un total de 43 servidores que participaran, los requisitos para ser evaluados es tener como mínimo tres meses en la entidad y pertenecer a los regímenes laborales del D.L. N° 276 y D.L. N° 1057. Debido a que como Servir (2020), señala que la implementación es de manera progresiva y gradual por la naturaleza del Subsistema.

Se aprecia que cuesta a algunos servidores poder establecer sus

metas y también poder evidenciarse a través de diversos mecanismos, entonces hablamos de que la planificación es un eje primordial de insertar en el quehacer cotidiano de un servidor público. Es de suma importancia que el servidor público planifique, cronografe y ejecute de manera oportuna sus actividades a fin de lograr de manera oportuna sus metas y con ello logre las prioridades de gestión del área donde labore y por consiguiente los objetivos institucionales establecidos.

Por otro lado, el rendimiento en una entidad es enormemente situacional, cambia de un individuo a otro de acuerdo a la situación en la que se encuentra, porque depende de innumerables factores que influyan en la condición. Laborar con un modelo de esta particularidad admite cambios significativos que repercutirá en toda la entidad; particularmente a los responsables de los equipos que dirigen grupos humanos, por lo que tendrían que acoger un rol más interactivo, representativo y comunicador.

Finalmente, expuesto el problema se realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, en donde se trabajará con dos variables: cambio organizacional y gestión del rendimiento, a fin de verificar la correlación o dependencia que existe entre ambas. Se utilizó los cuestionarios como herramientas de investigación en las áreas involucradas.

De lo planteado, líneas arriba se planteó el problema general ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021?, como problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre los cambios estructurales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre los cambios en la tecnología y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre los cambios en los productos o servicios y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021?; ¿Qué relación existe entre los cambios culturales y la gestión del rendimiento en los servidores de un

gobierno local en Lima 2021?

La actual investigación se justificó desde una perspectiva teórica, donde brindará conocimiento científico sobre la primera y segunda variable en estudio, se identificará su relación y como implica la actuación de una sobre otra, a fin de tomar decisiones para enfocar las soluciones a los aspectos que generen poder brindar una mejor gestión institucional y lograr las metas planteadas. Se precisa que de ambas variables existen pocas investigaciones; y sobre todo contextualizado en una entidad del sector público.

Desde un punto de vista práctica, debido a que el objetivo de la investigación tuvo como finalidad comprobar si existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimientos en servidores de un gobierno local, la implicancia del desarrollo de la investigación surgiría si se identificara relación y plantear soluciones, a fin de que mejorar las condiciones (liderazgo, máquinas, equipos, procesos, etc) de los servidores en el desarrollo sus funciones y por lo tanto cumplan de manera oportuna sus indicadores, generando una gestión eficiente que mejore sus instrumentos de gestión, su ejecución, sus procesos, procedimientos y cumpla sus objetivos; con el propósito de lograr la excelencia a nivel institucional, lo que repercute en una buena prestación de servicios.

Asimismo, la investigación presentó como justificación social identificar si los cambios organizacionales se relacionan con la gestión del rendimiento, de manera que la implementación de la segunda variable se aplique a nivel institucional primero tomando en cuenta el resultado de la presente investigación; debido a que existen diversos gobiernos locales y regionales e incluso entidades del gobierno central que vienen implementando dicha variable, por lo que serviría como información a tomar en cuenta previo a la implementación de gestión del rendimiento. Precisar que para que una implementación sea óptima es de suma importancia prestar atención a la

materia prima de toda institución que es el recurso humano, que a través de ellos se puede implementar cambios y realizarlo eficientemente, generando que las políticas de estado tengan un buen impacto interno y externo.

En el actual estudio el objetivo principal se planteó de la siguiente manera: determinar la relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021, así como también los objetivos secundarios: comprobar la relación entre los cambios estructurales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; determinar la relación entre los cambios en la tecnología y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; determinar la relación entre los cambios en los productos o servicios y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; determinar la relación entre los cambios culturales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Finalmente se estableció como hipótesis principal: el cambio organizacional se relaciona con la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021 y como hipótesis secundarias: existe relación entre los cambios estructurales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; existe relación existe entre los cambios en la tecnología y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; existe relación existe entre los cambios en los productos o servicios y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021; existe relación existe entre los cambios culturales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Castro (2018), en su investigación establece como objetivo principal demostrar si se relaciona la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una institución ubicada en Cusco. La metodología aplicada tuvo enfoque cuantitativo, en donde el diseño de investigación fue de tipo básico, descriptivo - correlacional, se aplicó una encuesta a la muestra conformada por 35 servidores (escala de Likert). La teoría de las variables fue la Teoría de Higgs, citado por E. Olguin (2005) y Teoría de Viswesvaran (1996). La primera conclusión deslinda una relación moderada significativa entre ambas variables, verificado con p-valor de 0,036 ($< 0,050$), evidenciada con el índice Tau b de Kendall ($t_b = 0,387$), correlación igual a un 38,7% entre las variables. La segunda conclusión respecto a la primera variable señala que existe una tendencia relativamente favorable definida por los servidores de la entidad, en el cual consideran globalmente al cambio como “eficaz” y “muy eficaz” un total de 54%.

Flores (2020), en su tesis tuvo por finalidad principal determinar si se relaciona la gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral en los servidores. Tiene un tipo de investigación de tipo básica, de diseño no experimental, en donde las variables no son manipuladas en el estudio; presenta un alcance de tipo descriptivo - correlacional, orientada a la generación de conocimiento científico. Se recolectó los datos mediante una encuesta, aplicada a través de cuestionario a una población de 60 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.

La tesis concluye luego del análisis realizado que existe una correspondencia importante positiva entre la primera variable gestión del cambio organizacional y el rendimiento laboral ($\rho = 0,601$ y valor $p = 0,000$), representando que mientras el proceso de gestión del cambio organizacional es adecuado repercutirá positivamente en rendimiento de los servidores de la referida entidad.

Gutiérrez y Martínez (2020), presentó en su trabajo de investigación su objetivo general el cual es identificar si se relaciona la gestión del cambio y el

desempeño laboral de los servidores. El teórico base para la primera variable fue lo definido por Alles (2015), y con respecto a la segunda variable Hawkins (2016); la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es de diseño no experimental de corte transeccional, con un alcance descriptivo – correlacional; la población a la que se aplicó el cuestionario fue de 50 servidores a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo que fue una muestra de tipo censal. Se obtuvo a través del estadístico Alpha de Cronbach para la primera variable el valor de 0.904 y para la segunda variable 0.882, razón por lo cual se aplicó el cuestionario a los servidores. Los resultados de la investigación fueron que existe relación entre ambas variables, donde Rho Spearman= 0.477 y Sig.= 0,000 (correlación positiva media).

Ramírez (2017), en su estudio estableció como finalidad general determinar de qué forma se relaciona la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores que prestan servicios en el Ministerio de Producción, 2017. La metodología de la investigación ejecutada fue hipotética deductiva y el enfoque con el que trabajó el investigador fue cuantitativo, de tipo básica y de diseño no experimental de tipo transversal, descriptivo y correlacional; asimismo, se utilizó como instrumento a la encuesta aplicada a 60 trabajadores. Concluye su investigación demostrando que no se da una dependencia entre las variables referidas, su correlación fue baja entre ambas variables de estudio (Rho de Spearman = 0,134).

Ybañez (2017), en su estudio buscó determinar si entre la gestión de cambio y el desempeño laboral de los servidores existe relación; la metodología que se aplicó según su propósito fue básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, a causa de que busca identificar la relación que exista entre las variables, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal; su población fue de 400 servidores y su muestra determinada a partir de muestreo probabilístico de 170 servidores a quien se aplicó para la variable gestión del cambio la encuesta (modelo de ADKAR) y para desempeño laboral las preguntas según la escala de Likert.

De la investigación se desprendió de acuerdo a las evidencias de la investigación realizada, en la cual se afirma que la gestión del cambio y el desempeño en los servidores tiene relación positiva media, según Rho de Spearman ($r = ,382$) y Sig. ($p=0.000$); negándose la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

A nivel internacional Carrillo y Guevara (2019), presentaron en su estudio como finalidad principal el conocer el nivel de relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los servidores que laboran en municipios. La metodología empleada fue básica, de diseño no experimental seccional, de tipo cuantitativo. La muestra estuvo comprendida por 180 funcionarios municipales, a quienes se les aplicó una encuesta a través del cuestionario de preguntas. Los resultados obtenidos fueron que el 39% no tiene conocimiento sobre el rendimiento laboral, el 77% de los empleados no tiene conocimiento de cómo motivar a los trabajadores en el trabajo, por lo que, el rendimiento se ve afectado en un 53%, por la insatisfacción laboral.

Salvatierra (2016), en su tesis, planteó como objetivo general analizar de qué manera impactan los cambios organizacionales en el clima laboral de los servidores de una organización estatal guayaquileña. La metodología empleada por el autor fue de tipo descriptiva y correlacional, a fin de verificar el grado de relaciones entre las variables, con una orientación cuantitativa; la técnica que se aplicó fue la encuesta cuya implementación se procedió mediante cuestionario como instrumento de recolección de datos (Escala de likert), aplicadas a 100 colaboradores de la institución.

Las conclusiones del trabajo de investigación antedicho, se identificó como principal factor que genera inconformidad en el personal respecto al nuevo organigrama es el grado de reconocimiento recibido. Los trabajadores manifestaron en un 58% que luego de los cambios organizacionales se sienten reconocidos, un 78% manifestó satisfacción en cuanto a las relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo. Por último, el promedio de satisfacción laboral es del 67%, determinando que el clima laboral y la productividad de los trabajadores

se relacionan en un 77%.

González (2020), en su trabajo de investigación planteó como finalidad principal determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Rentas Internas. La metodología empleada tiene un enfoque cuantitativo, tipo de investigación correlacional, la población - muestra estuvo conformada por 128 funcionarios, se aplicó la encuesta a través de cuestionario con una Escala de Likert, en donde la fiabilidad para la primera variable (cambio organizacional) resultó Alfa de Cronbach 0.923, para la segunda variable (desempeño laboral) su Alfa de Cronbach 0.931. Los resultados fueron: Pearson= 0.959, Sig. (bilateral)=0.000, determinando una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, manifestando que a medida que aumenta el clima organizacional, también aumenta el desempeño laboral en los funcionarios de la institución.

Ocampo (2015), en su estudio, formuló como finalidad principal determinar si entre la gestión del cambio y el desempeño los servidores (docentes) existe relación. El teórico de la primera variable fue Brunet (2005), quien señaló que es un proceso en el cual a los servidores que desarrolla capacidades de adaptación frente a las tendencias que se den interna y externamente en la institución, en tanto a la segunda variable el teórico base fue Stoner (2002), quien refirió que es el vínculo de lealtad que tienen los servidores para con la entidad. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo - correlacional, de corte transeccional y no experimental. Además, la encuesta se realizó a 36 trabajadores. Los resultados de la correlación (Rho= 0.652) y el sig. (bilateral)=0.000, por lo que existe relación entre ambas variables.

Arévalo (2018), en su tesis, presentó su objetivo principal el cual fue determinar si el plan de cambio organizacional se relaciona con el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Maule. Los teóricos base de la investigación fueron para el cambio organizacional Chiavenato (2009), donde todo cambio permite una transformación, la misma que se pueda dar gradual, constante o rápidamente; en lo que corresponde a desempeño laboral su teórico base fue

Kerlinger (1990), el cual lo define como la calificación a los trabajadores a través de los resultados en todos sus momentos a favor de la organización. La metodología aplicada en la tesis fue del tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y no experimental. La población fue de 125 colaboradores, sin embargo, la muestra estuvo comprendida por 84 trabajadores. Los resultados obtenidos Rho Pearson = 0.512 y Sig. (bilateral) = de 0.000; afirmándose la relación entre ambas variables.

Se consideró como autor base de la primera variable: cambio organizacional a las transformaciones, variaciones que se dan en una organización o institución frente al desarrollo o avance científico, tecnológico, económico, gubernamental o en la sociedad (Chiavenato, 2011).

Asimismo, Chiavenato (2011), anuncia que la persona, grupo, organización y comunidad son sistemas que están en constante cambio y deben adaptarse, ajustarse y reorganizarse para su supervivencia. El desarrollo organizacional surge frente a los cambios en la organización. Los cambios que surgen por las necesidades tecnológicas, económicas, políticas y sociales, así como también los cambios que ocasiona la ciencia, interviene en el desarrollo y éxito de cualquier organización; por lo que, el cambio organizacional debe planificarse, es por ello que el autor señala cuatro clases de cambios:

- Cambios estructurales: Es la transformación en el organigrama de la organización, perturbando su estructura, los departamentos, los medios de información dentro de la entidad como fuera de las mismas, los niveles jerárquicos (reducidos al establecer comunicaciones horizontales) y las modificaciones en el esquema de diferenciación frente a la integración existente (Chiavenato, 2011).
- Cambios en la tecnología: son aquellas que afectan aparatos, dispositivos, instalaciones, procesos empresariales, etcétera. La tecnología involucra la manera de cómo la organización desempeña sus actividades, acciones y genera sus productos y servicios (Chiavenato, 2011).
- Cambios en los productos o servicios: Son aquellas modificaciones o variaciones que afectan en la prestación de un servicio o entrega de un bien

(Chiavenato, 2011).

- Cambios culturales: Son los cambios en los individuos y sus conductas, actitudes, perspectivas, pretensiones y necesidades (Chiavenato, 2011).

Bohlander et al. (2018), refieren sobre la adaptación a los cambios culturales y sociales que influyen en la fuerza laboral, en donde para los miembros de una comunidad las actitudes, creencias, valores y costumbres es parte importante de su cultura; y por ende, influye en su comportamiento laboral, funciones, liderazgo y además sistemas de recompensas. Estos cambios culturales y sociales son continuos, motivo por el cual las directrices y procesos de personal deben caminar a la par, a fin de hacer frente a los cambios de: legislación laboral, equidad en el empleo, representación sindical, ambiente laboral saludable, beneficio de salud, cobertura de desempleo, seguro de pensiones, y demás que competen a los derechos y responsabilidades del empleador.

Teniendo en cuenta a Lewin (1943), citado por Pérez et al. (2017), precisó que el cambio organizacional es una transformación de las fuerzas que regulan la conducta de una organización equilibrada, siendo el comportamiento o cambio de estado el resultado de dos tipos de fuerzas: las impulsoras que propician a que se genere el cambio y las restrictivas aquellas que resisten a que el cambio se produzca deseando mantener el status quo.

Maldonado (2017), define a nuestra primera variable como la adaptabilidad de la institución frente a los diversos contextos que generan modificaciones a nivel interno como externo a través de una constante instrucción. También indica que es el cúmulo de transformaciones de modo estructural que moldean a las organizaciones y conlleva a un nuevo comportamiento organizacional.

Griffin et al. (2020), señala que los cambios organizacionales, la reorganización, recorte de personal y las diversas modificaciones que se dan en las estrategias de negocios, aumentan la incertidumbre y las oportunidades para que se planteen pugnas por los recursos. Los cambios exógenos se dan cuando la normativa laboral o modificaciones de las condiciones del mercado varían la importancia relativa de

los grupos que coexisten dentro de las instituciones.

Murillo et al. (2017), fundamenta que respecto a los cambios organizacionales en la actualidad las organizaciones deben adaptarse de manera rápida y ágil a un contexto incierto, lo que conlleva a prever formas de adaptarse de tal como que beneficie a la organización conforme a las exigencias que los cambios conlleven.

Así también, el cambio organizacional busca ser un punto de referencia para el entendimiento de las instituciones como sistemas, lo que facilita la identificación, el desarrollo y la implementación de estrategias de cambio para la mejora continua en la organización (Stabile, 2019).

La base bibliográfica para la segunda variable, Gestión del Rendimiento es Servir (2021), quien define a la gestión del rendimiento como una herramienta que permite identificar, reconocer y promover el aporte de cada servidor civil en una entidad pública, estos orientados al logro, así como también permite evidenciar las diversas necesidades que puedan presentar para obtener un buen desempeño en los puestos que ocupan.

Es importante indicar que el Poder Ejecutivo (2008), es quien crea a través del Decreto Legislativo N° 1023, a Servir, organismo técnico especializado con rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), ente rector con atribución; normativa, supervisora, interventora, sancionadora y de resolución de controversias.

En ese sentido, Servir (2014), precisa a través de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" aprobado con R.P.E. N° 238-2014-SERVIR-PE, que el sistema se encuentra comprendido por siete subsistemas: planificación de políticas de recursos humanos, la organización del trabajo y su distribución, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo y la capacitación, la gestión de las relaciones humanas y sociales.

Agregando a lo anterior, teniendo en cuenta a Servir (2020), en donde mediante R.P.E. N° 068-2020-SERVIR-PE, aprueba la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento (en adelante GdR), instrumento que busca brindar el marco normativo para su implementación y que se logre demostrar la contribución de los servidores al cumplimiento de los objetivos y prioridades institucionales.

Seguidamente, se aprueba la Guía para la implementación del Subsistema de GdR, mediante R.P.E. N° 000076-2021-SERVIR-PE, la cual enfatiza que la GdR es un subsistema de comprendido por los siguientes componentes: el ciclo de gestión del rendimiento (3 etapas: planificación, seguimiento y evaluación), los actores, la segmentación y los factores de evaluación. El ciclo de GdR es un proceso de mejora continua que se da a lo largo del periodo fiscal pudiéndose aplazar hasta enero del próximo ejercicio fiscal (Servir, 2021).

Conforme a Servir (2021), señaló a la etapa con la que se inicia el ciclo - Planificación, donde se elabora el Plan de implementación del Subsistema de GdR, el cual anexa, la matriz de participantes, el cronograma institucional y las acciones de comunicación que fortalecerá la sensibilización dentro de la entidad. En esta etapa se elaboran los factores de evaluación y se formaliza en una reunión con el evaluado previa citación de acuerdo con el cronograma institucional aprobado.

La Planificación es la etapa en la cual se establecen las metas que se generadas a partir de las prioridades de gestión la cual orienta el desempeño de los servidores, la fuente principal es el planeamiento estratégico contenido en los instrumentos de gestión institucional (PEI, POI), y otras fuentes como documentos de gestión y/o normativos de la entidad (Servir, 2021).

Ahora bien, el Seguimiento es una etapa en la cual se retroalimenta y da soporte a los servidores respecto a las metas que se planificaron, así también, se evidencia en esta etapa el avance de dichas metas y la contribución del servidor, obteniéndose además en esta etapa oportunidades de mejora tanto individuales como grupales, el periodo mínimo de esta etapa es de 6 meses (Servir, 2021).

Por último, la Evaluación, es aquella etapa en donde el evaluador valora el desempeño de los evaluados, en base al cumplimiento de los factores de evaluación previamente revisados en las reuniones de seguimiento efectuadas. La valoración se da conforme a los formatos brindados por Servir, siendo este un input para el otorgamiento de la calificación, que es recogida en el referido formato y luego notificado al evaluado por el evaluador (Servir, 2021).

Por otro lado, Pedraza et al. (2010), refieren que, el Sistema de Evaluación del Desempeño para los trabajadores del sector público, el desempeño es el nivel de cumplimiento de las metas laborales establecidas de un individuo y del grado de esfuerzo aplicado, siendo también importante las aptitudes y percepciones de los roles aplicadas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño de las personas - trabajadores - servidores en una institución; se identifica y analiza los cargos y áreas en las cuales se implementará y determinará la evaluación de desempeño.

Así también, De la Calle y Ortiz de Urbina (2018), definen a la evaluación del desempeño o rendimiento como un sistema formal que sirve para: distinguir, evaluar, cuantificar y tratar de gestionar de manera adecuada el rendimiento de las personas dentro de una organización, con el objetivo de verificar si el colaborador es productivo, así como identificar oportunidades de mejora en el cargo que desempeña, previo a ellos se debe tener en claro los objetivos organizacionales a fin de que estos se encuentren alineados a los objetivos y misión de todos los colaboradores en la organización. Es importante señalar que, este proceso no solo evalúa, sino que de la información obtenida se toma una serie de decisiones como: ascensos, descensos, permutas o términos de contrato. Así como también es un indicador para identificar y brindar acciones de capacitación a los colaboradores y realizar retroalimentación en la organización.

Louffat (2013), sustenta que la evaluación del desempeño busca medir los conocimientos, actitudes, habilidades y la productividad de los servidores mediante el establecimiento de indicadores individuales y grupales, en donde precisa que el

proceso de evaluación consta de cuatro etapas, en donde primero se establecen las metas las mismas que sirven para medir el desempeño logrado al final de la evaluación; la segunda establece la medición de las metas a nivel individual y grupal; la tercera contrasta el desempeño real o sea el valor meta con lo alcanzado a fin de establecer las diferencias, y por último en la cuarta etapa se denota aquellos casos en los que se puede mejorar el desempeño y también se identifican las brechas de conocimiento.

Por otro lado, precisa Cubero et al. (2017), que el desempeño laboral de un servidor en el marco de sus funciones es una acción necesaria, a fin de demostrar el nivel de cumplimiento de las tareas dadas. Este procedimiento es complejo, por lo que requiere un perfil adecuado por parte del evaluador, se aprecia que las técnicas y procesos varían constantemente por los cambios que se dan en la organización.

Louffat (2013), refiere que antiguamente la evaluación de desempeño generaba sancionar a los colaboradores que no cumplían con los estándares establecidos, sin embargo, en estas épocas la evaluación de desempeño tiene otro enfoque el de lograr identificar las brechas y brindar una respuesta a fin de que se logre un estado de sinergia entre todos. Además, precisa que su enfoque no elimina de manera totalitaria las sanciones ya que su propósito es el logro oportuno de resultados. Tradicionalmente, el principal interés de la evaluación del desempeño era sancionar a quien no alcanzara los estándares requeridos, mientras que el enfoque moderno ahora privilegia la mejora continua.

Para Demers (2007), como citó Rueda et al. (2018) en la “Revista Espacios” enfatiza que el cambio organizacional definido empresarialmente surge luego de la Segunda Guerra Mundial, transformando a las organizaciones con un enfoque de crecimiento y adaptabilidad. Dicho concepto se percibe positivamente y se manifiesta de manera progresiva. El cambio se trasluce como un proceso gradual. Así también se precisa como un periodo de efervescencia en la sociedad que ocasiona un cuestionamiento de la sociedad tradicional.

Para Rivera (2013), según lo citado Rueda et al. (2018) en la “Revista Espacios”,

desde su punto de vista el cambio organizacional en los años setenta se definía a las organizaciones como pequeñas instituciones que generaban ganancias circunstanciales en un entorno resistente, en donde el cambio organizacional era poco atendido. El enfoque respecto a las mejoras de la institución era demasiado interno con el propósito de regular alguna desviación generada de los procesos de producción el cual controlaba a través de técnicas estadísticas. Dichos cambios no suponen modificaciones en las labores del personal y tampoco en cambios en los diseños de los procesos.

Así también, Rivera (2013), según lo citado Rueda et al. (2018) en la “Revista Espacios”, sostiene que el cambio organizacional en los ochenta, pasó de ser regulado de manera numérica los procesos y productos en específicos, lo cual no resultaba en la sobreposición de la organización sobre las demás, motivo por el cual el enfoque se tornó hacia el recurso humanos y el cambio fue una directriz principal en las instituciones.

Sobre la segunda variable, durante la Edad media se media las actividades de los Jesuitas donde tenían un sistema de notas e informes respecto a las predicaciones que brindaban alrededor del mundo; posteriormente en el siglo XIX, se fue implementando de forma gradual el sistema de evaluación de desempeño laboral comenzando con más fuerza en los Estados Unidos, en el año 1880, la armada estadounidense empleó el referido sistema y, durante 1918, la General Motors gestionó un modelo de evaluación dirigido a los ejecutivos de su empresa. Ergo, dichos sistemas de evaluación del rendimiento no proliferaron dentro de las organizaciones luego de la Segunda Guerra Mundial (Chiavenato, 2000).

Seguidamente, a comienzos del siglo XX, la Escuela de la Administración Científica generó un avance importante sobre la teoría de la administración con el objetivo de conseguir la capacidad óptima de la máquina, al mismo tiempo se estudiaba la labor del hombre así como de todos los elementos que influyen en proceso de producción; a medida que las teorías de la administración eran estudiadas el enfoque del interés por la máquina se trasladó al hombre, como pieza clave de la organización (Chiavenato, 2000).

Así también, a mediados del siglo XX las técnicas de evaluación aplicadas eran más especializadas, por lo que las empresas inician con la valoración de las aptitudes, actitudes para los puestos de trabajo, añadiendo a esto que se analizaba cuantitativamente el desempeño de los colaboradores a fin de comparar el perfil del puesto y el desempeño laboral del trabajador (Mazariegos, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es básica según CONCYTEC (2018), de tipo correlacional, debido a que el objeto de la investigación es compilar información para exponer una teoría descriptiva donde se buscó determinar si se relaciona el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores administrativos de un gobierno local.

Sobre lo antedicho, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), sostienen que el estudio correlacional tiene por objeto revelar la relación que existe entre dos a más definiciones, variables, dimensiones en cierta coyuntura, generando cierto grado de predicción.

Asimismo, esta investigación es de enfoque cuantitativo, según Maldonado (2018), refiere que el enfoque cuantitativo es uno de los enfoques más conocidos, el que estudia la recolección, estudio y apreciación de la data a fin de responder las interrogantes de la investigación o verificar las hipótesis establecidas anteriormente. El referido enfoque se fundamenta en el cálculo, sondeo numérico, así como, el conteo de la información numérica y la utilización de la estadística a fin de constituir con exactitud los factores de comportamientos de una demografía específica. para este enfoque intervienen las variables para la recolectar datos. Es deductivo, objetivo, cuantificable y comprobable.

De acuerdo a Muñoz (2015), la investigación cuantitativa se logra cuando refleja su data de forma numérica, la misma que indica las tendencias de los acontecimientos de las variables, dicha medición de manera cuantitativa logra representar varios fenómenos sociales, así como, una serie de encuestas de percepción o indagación de sucesos que se sujetan a indicadores como porcentajes de efectividad para dar por comprobado algo de acuerdo.

Diseño de investigación:

La presente investigación es de diseño no experimental, transversal o transeccional, de acuerdo a Hernández et al. (2014), definen a la investigación no experimental a la no manipulación de variables y a la ocurrencia de las mismas sin interacción de algún experimento o acto; debido a que lo estudiado ya aconteció al igual que sus consecuencias-efectos.

En esa misma línea, citando a Hernández y Mendoza (2018), sostiene que el tipo de diseño no experimental transeccional o transversal acopia información de un momento y contexto dado a fin de ser estudiado, con el objetivo de describir variables en una muestra o población; evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en cierto tiempo; analizar la frecuencia de las variables identificadas y su interrelación en un lapso o periodo, es como capturar una foto de algo que sucede.

Concretando, en lo que respecta al alcance es de tipo descriptivo - correlacional, en donde da a conocer que viene a ser la relación entre dos o más definiciones o variables, dimensiones o categorías en un lapso específico en términos correlacionales (Hernández et al. 2014).

El diseño de investigación viene a ser un plan general que establece las operaciones necesarias para verificar los acontecimientos y teorías, cuya finalidad es brindar la manera de verificar las hipótesis planteadas en la investigación (Muñoz, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

A continuación, se presenta las variables de investigación, precisando las categorías de cada una:

Variable 1: Cambio organizacional

Definición conceptual

Para Hernández y Mendoza (2018), indican que la definición conceptual es el entendimiento de una variable según la investigación que realicemos. Usualmente viene a ser una descripción que se concertó y validó por el mundo científico o profesional y surge de la exploración en los libros, diccionarios especializados, artículos publicados en revistas de diversas universidades a nivel mundial. Presenta también Gómez (2006), que la definición conceptual o teórica es aquella que presenta características esenciales inherentes al objeto que se define, con ello se busca identificar el centro de la idea o criterio que congrega una serie de cosas. Dicha descripción permitirá reconocer aspectos de los objetos en estudio.

Es en ese sentido que, continuación se define el cambio organizacional según Chiavenato (2011), quien señala que esta surge por los cambios veloces y constantes que se dan en el mundo de forma exponencial, siendo uno de ellos los avances científicos, tecnológicos, económicos, sociales, políticos, etc., estas influyen en el desarrollo y el éxito de cualquier tipo de organización. Este proceso de cambio organizacional puede surgir a causa de fuerzas exógenas o endógenas.

Definición operacional

Por otro lado, en lo que concierne a la definición operacional de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), precisa que para la recolección de datos de una variable es necesario tomar en cuenta varios aspectos, así también alinea los procesos de una definición que permita reconocer, determinar modelos de este. Además, se puede establecer como el cúmulo de procedimientos y acciones que deben ejecutarse a fin de cuantificar una variable e interpretar los datos logrados.

La variable cambio organizacional será operacionalizada mediante las dimensiones de cambios estructurales, cambios en la tecnología, cambios en los productos o servicios y cambios culturales.

Los indicadores de la primera variable son: comunicación horizontal, redes de información interna, redes de información externa, directivos, máquinas, equipos, instalaciones, innovaciones, procesos, incentivos para el buen desempeño, resultados, exiguo presupuesto, rotación de personal, barreras burocráticas, atención inmediata, comportamiento, actitudes del equipo, expectativas, aspiraciones, necesidades, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, orientación al cambio.

Variable 2: Gestión del Rendimiento

Definición conceptual

En lo que se refiere a la segunda variable Servir (2021), precisa en su Directiva que la GdR es uno de los siete subsistemas del SAGRH, definiéndola como una herramienta que permite identificar, reconocer y promover el aporte de cada servidor civil en una entidad pública, estos orientados al logro, así como también permite evidenciar las diversas necesidades que puedan presentar para obtener un buen desempeño en los puestos que ocupan.

Definición operacional

La segunda variable Gestión del Rendimiento será operacionalizada con las dimensiones de planificación, seguimiento y evaluación.

Indicadores: acciones de comunicación, capacitación brindada, cronograma, segmentos en gestión del rendimiento, reunión de establecimiento de metas, factores de evaluación, prioridades, indicadores, evidencias, plazos, entrega de

evidencias, revisión de evidencias, charlas, oportunidades de mejora, continua orientación, acciones de capacitación, retroalimentación, motivación, valoración de desempeño, evaluación de desempeño, dificultades obtenidas, reunión final.

Escala de medición: la escala ordinal o también denominado como el nivel de medición ordinal, en donde se presentan varias categorías, y se componen de un orden de mayor a menor; que se pueden dar mediante etiquetas, símbolos de las categorías en el caso que indiquen jerarquía (Hernández y Mendoza, 2018).

De igual manera, la escala de medición en ambas variables será de tipo Likert, el mismo que señala que este se basa sobre una serie de afirmaciones o juicios, que puede tener una respuesta cerrada, ante los cuales se solicita la reacción de los usuarios, a través de las siguientes respuestas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (Gómez, 2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

El presente estudio está conformado por los servidores administrativos a los que se les aplica Gestión del rendimiento en el periodo 2021, teniendo en cuenta a Lerma (2009), que conceptualiza a la población como el grupo de individuos que comparten elementos en común, elementos que serán analizados con respecto a sus particularidades, formas de vida y relaciones sociales. El autor señala que la población está conformada por personas o por unidades diferentes a individuos como: unidades de vivienda, equipos, laptop, expedientes, médicos, procesos, funciones u otros.

Ante lo expuesto, en la presente investigación, la población son los servidores administrativos que laboran en un gobierno local que pertenecen a los órganos de línea, asesoramiento, apoyo y alta dirección, los que se encuentran en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057.

Criterios de inclusión: serán aquellos servidores que están dentro de la matriz de participantes del Subsistema de GdR año 2021 en el gobierno local, que implementan gestión del rendimiento.

Criterios de exclusión: servidores que se encuentren con licencia con goce de remuneraciones, servidores que no se encuentren implementando gestión del rendimiento, trabajadores que no se encuentren contratados bajo un régimen laboral o con un contrato suscrito.

Muestra:

Según Hernández et. al (2014), precisaron que, no siempre en los estudios se determina la muestra, por lo que se efectúa un censo, debido a que se incluye a toda la población, es decir, a la totalidad de los individuos estudiados de las unidades de investigación.

Tipo de Muestreo:

El tipo de muestreo que se aplicará es el no probabilístico, debido a que según Hernández y Mendoza (2018) precisan que, en la muestra no probabilística o dirigida, la elección de los individuos a quien se aplicara el instrumento de recolección de datos no será definirá en base a la probabilidad, sino por causas que tengan relación a las particularidades y entorno en la que se desarrollará la indagación.

Unidad de análisis: son 43 servidores/as del gobierno local quienes conformaron la unidad de análisis de la investigación, distribuidos de la siguiente manera: 16 servidoras y 27 servidores, comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y del Decreto legislativo N° 1057.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La indagación presente utilizará la técnica de recolección de datos a través de la encuesta, define Niño (2019), que a la técnica se le denomina de varias maneras; por lo que, a las técnicas algunos las reconocen como métodos, instrumentos o medios. Aún no hay una concertación entre los investigadores de esta rama. Por lo

que, no existe inconveniente en usar alguno de dichos términos si no se combinan impropriadamente y se precisa el significado. Estas técnicas como los procesos que se aplican en el desarrollo de la investigación se llevan a cabo a fin de recoger los datos que se necesitan para el estudio; pues todos estos medios, instrumentos son una herramienta para lograr tener información.

Así también Martínez (2018), refiere que desde un enfoque metodológico las técnicas de investigación son el acervo de medios, herramientas y recursos a emplearse con el objetivo de conseguir y consignar data para un estudio posterior y generación de resultados. Además, nombra al sistema de principios y normas auxiliares de los diversos métodos que se utilizan para estudiar las realidades de la sociedad. Estas técnicas se acreditan por la utilidad que genera traduciéndose en la optimización de los esfuerzos, la buena administración de los recursos y la confiabilidad de los resultados.

Ehrlicher y Lehmann (2021), señalan sobre la recolección de datos que es sumamente importante para la investigación, por lo que proporciona información para descifrar los problemas y recabar datos importantes para los proyectos en estudio.

La encuesta

El trabajo en estudio utilizará la encuesta, la misma que se traducirá en el empleo de un cuestionario, desde el punto de vista de Niño (2019), considera que la encuesta es la técnica con la cual se logra recolectar información brindado por un conjunto de personas o en grupo de individuos que presentan características similares a fin de determinar su idiosincrasia, prioridades, formas de vida, apreciaciones u otros aspectos, a través de la aplicaciones de preguntas, diseñadas según el contexto. Esta técnica en la actualidad es la más utilizada en los trabajos de investigaciones de carácter educativo, social, empresarial, estudio de mercado y sondeo de corte político. El censo se da cuando el cuestionario es aplicado en la totalidad de la población, por otro lado, el sondeo se da cuando la encuesta se aplica a una muestra o fracción de la población.

De la misma manera, aportando a lo anterior Hernández y Mendoza (2018), argumenta que la encuesta es una herramienta diseñada bajo la forma de cuestionario que emplea diversos medios de recolección de datos, con el objetivo de obtener idónea para la investigación, la misma que se utilizará con enfoque cuantitativo a que resulta de una fracción de la población.

Sobre ello, en la presente investigación para la primera variable “cambio organizacional”, el que está dividido en cuatro dimensiones: cambios estructurales, cambios en la tecnología, cambios en los productos o servicios y cambios culturales; la distribución de las preguntas irá de la siguiente manera: 4 ítems, 7 ítems, 6 ítems, 8 ítems respectivamente.

En relación a la segunda variable “gestión del rendimiento”, se encuentra comprendido por tres dimensiones: planificación, seguimiento, evaluación, las preguntas estarán distribuidas de la siguiente manera: 9 ítems, 9 ítems, 7 ítems respectivamente.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se remitió un oficio al Gerente Municipal del gobierno local, con el objetivo de adquirir el acceso a dicha entidad para la aplicación de la encuesta, de modo que esta fue distribuida de manera virtual a todos los servidores a quienes se les aplica gestión del rendimiento, luego de ello, los datos de ambos cuestionarios se trasladaron a una hoja de excel, las mismas que serán tabuladas y presentadas en figuras y tablas.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información que se obtendrá de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos será procesada a través del SPSS.

Así también según Hernández y Mendoza (2018), definen a la validez de manera general como el grado de exactitud en la que el instrumento que en términos generales mide la variable en estudio. En otras palabras, demuestra la

definición abstracta a través de los indicadores planteados.

En principio, señalar que para ambos cuestionarios fueron validados por 4 expertos de la Universidad César Vallejo, a través del documento para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos, en donde la opinión de aplicabilidad fue de aplicable por los cuatro expertos, para los cuestionarios de cambios organizacional y gestión del rendimiento.

En ese sentido, la confiabilidad según Hernández y Mendoza (2018), viene a ser el grado en que un instrumento genera resultados sólidos y coherentes en la muestra aplicada. Por lo que dicha confiabilidad para el presente estudio fue hallada a través del SPSS, en donde en principio a fin de verificar la fiabilidad se realizó la prueba piloto a 15 servidores del gobierno local aplicando los cuestionarios de cambio organizacional y gestión del rendimiento, teniendo como resultado un Alfa de Cronbach= 0,940 y Alfa de Cronbach= 0,973, respectivamente, por lo que se prosiguió con la aplicación de los cuestionarios en el total de la población en estudio.

De acuerdo a Vera et al. (2021), afirman que la estadística inferencial se centra en mayor medida en el parámetro, representado este por un valor numérico el cual permite analizar la información recopilada en la investigación de una muestra en estudio. Añade también, Jiménez (2018), que la estadística inferencial es aplicada generalmente en las investigaciones y/o estudios de ciencias experimentales, tiene una gran aplicabilidad en el diseño de la investigación en ciencias experimentales, o quasi experimentales, y en la estimación de resultados.

Por otro lado, Pontoni et al. (2020), señalan que la estadística descriptiva tiene la finalidad de ejecutar el análisis de los datos, debido a que estas se encuentran derivadas de una población en estudio específicamente. Los datos calculados se convierten en descripciones de los mismos. Profundizando, la estadística descriptiva contempla las descripciones de las peculiaridades primordiales que presentan que muestra el conjunto de datos, generando información entendible y general que se presentan en una forma comprensible y abarcable mediante la simplificación (Jiménez, 2018).

Ante lo expuesto, los resultados de los instrumentos de recolección de datos de ambas variables aplicados a los servidores del gobierno local en Lima, serán procesados mediante la estadística descriptiva y diferencial.

Para la realización del análisis de datos, respecto a la medición de la intensidad de las variables según su correlación, cabe indicar que para la presente investigación correspondió realizar el análisis de correlación de Spearman, el que precisa el nivel de similitud o singularidad de las variables cuantitativas (Mondragón, 2014).

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación existe entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021, por lo que se investigará sobre la concepción de los servidores en la entidad acerca del cambio organizacional y la gestión del rendimiento en la muestra definida, precisando que, sólo los aspectos que conciernen a la presente investigación será objetos de estudio sin desviarnos a otros aspectos que no aporten a los objetivos planteados.

IV. RESULTADOS

Análisis Univariado

Tabla 1

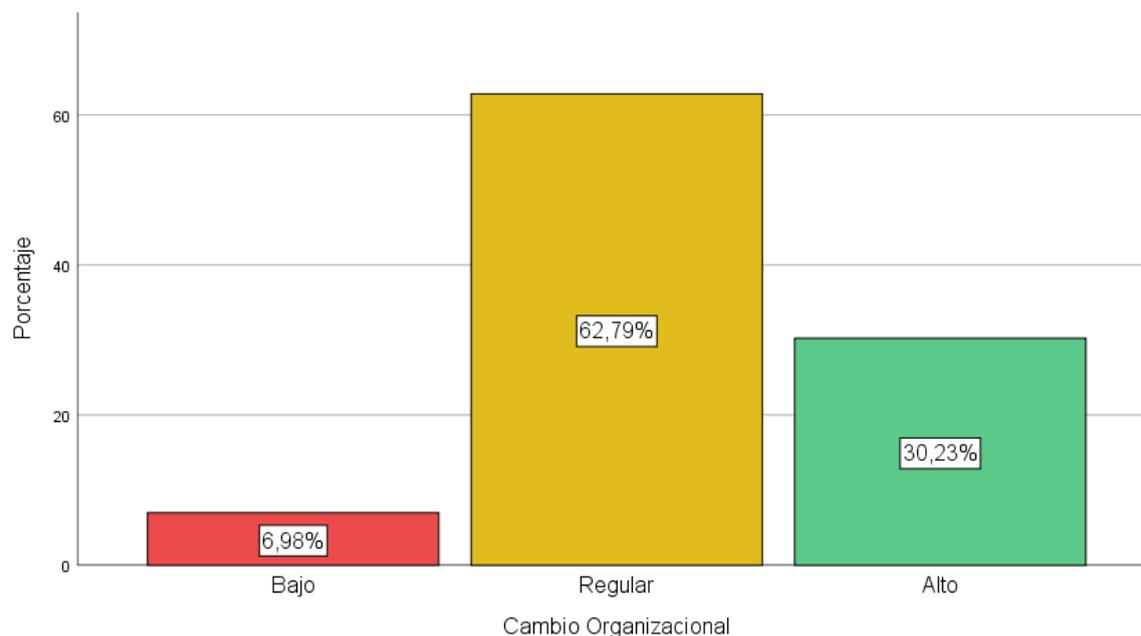
Variable 1. Cambio Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	7,0
	Regular	27	62,8
	Alto	13	30,2
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Cambio Organizacional

Figura 1

Variable 1. Cambio Organizacional



Se infiere de la Tabla y Figura sobre la variable 1 Cambio Organizacional que, del total de servidores de los órganos y unidades orgánicas a quienes se les aplica Gestión del Rendimiento, el 62.79% señalan que el cambio organizacional se da de manera regular en la entidad, el 30.23% lo señalan que lleva a cabo en un nivel alto y el 6.96% manifiesta que se da en un nivel bajo.

Tabla 2

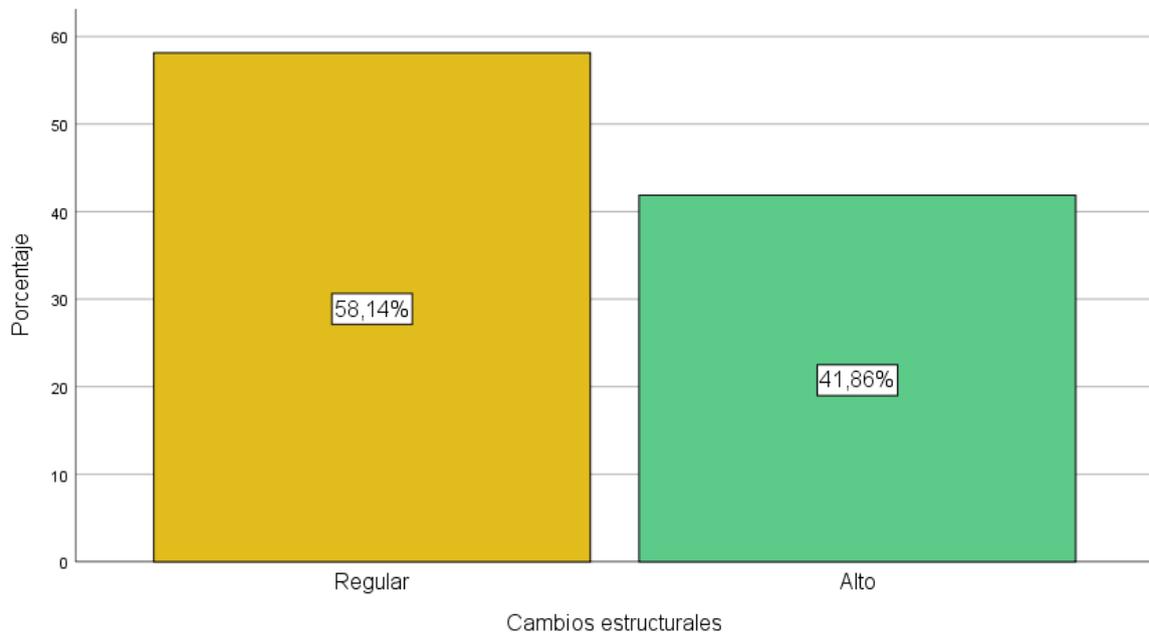
D1. Cambios estructurales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	25	58,1
	Alto	18	41,9
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Cambio Organizacional

Figura 2

D1. Cambios estructurales



Del análisis de la Tabla y Figura, antes presentadas se desprende que los servidores encuestados de las áreas citadas en lo que refiere a cómo perciben los cambios estructurales en su ambiente de trabajo, el 58.14% opino que se da de manera regular, el 41.86% lo percibieron de manera alta.

Tabla 3

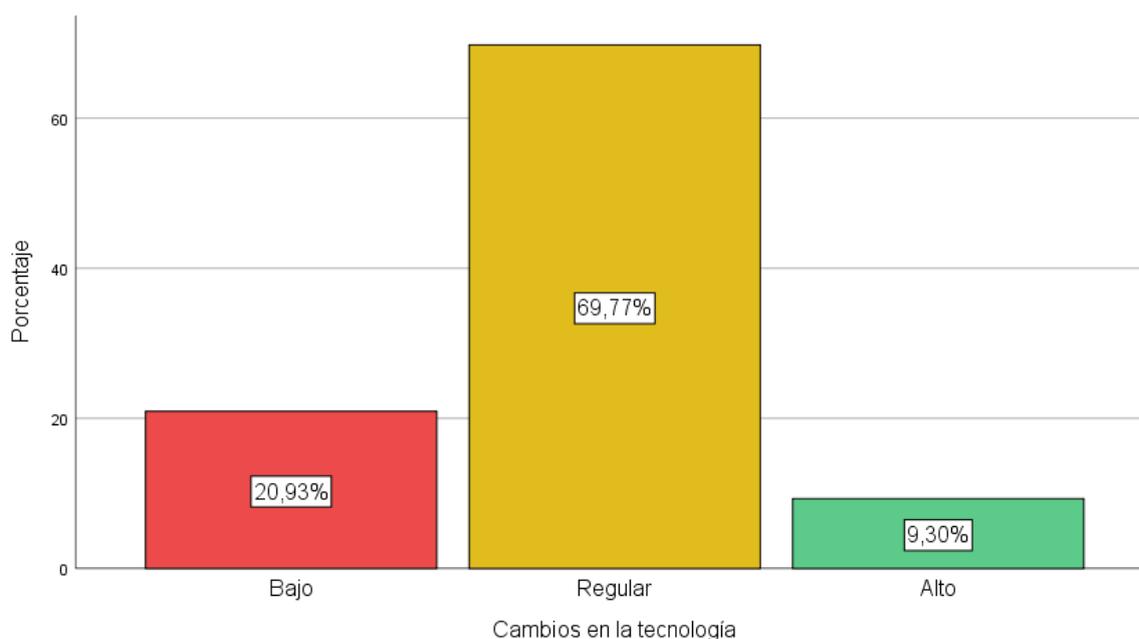
D2. Cambios en la tecnología

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	20,9
	Regular	30	69,8
	Alto	4	9,3
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Cambio Organizacional

Figura 3

D2. Cambios en la tecnología



Del análisis de la tabla y figura, en lo que refiere a la segunda dimensión de la primera variable, la cual es cambios en la tecnología, es decir, los cambios que se dan respecto a sus equipos, máquinas, sistemas e instalaciones en las labores diarias de los servidores, siendo un 69.77%, que es regular, seguidamente de un 20.93% señalaron que es bajo, mientras que un 9.30% lo percibieron como bajo.

Tabla 4

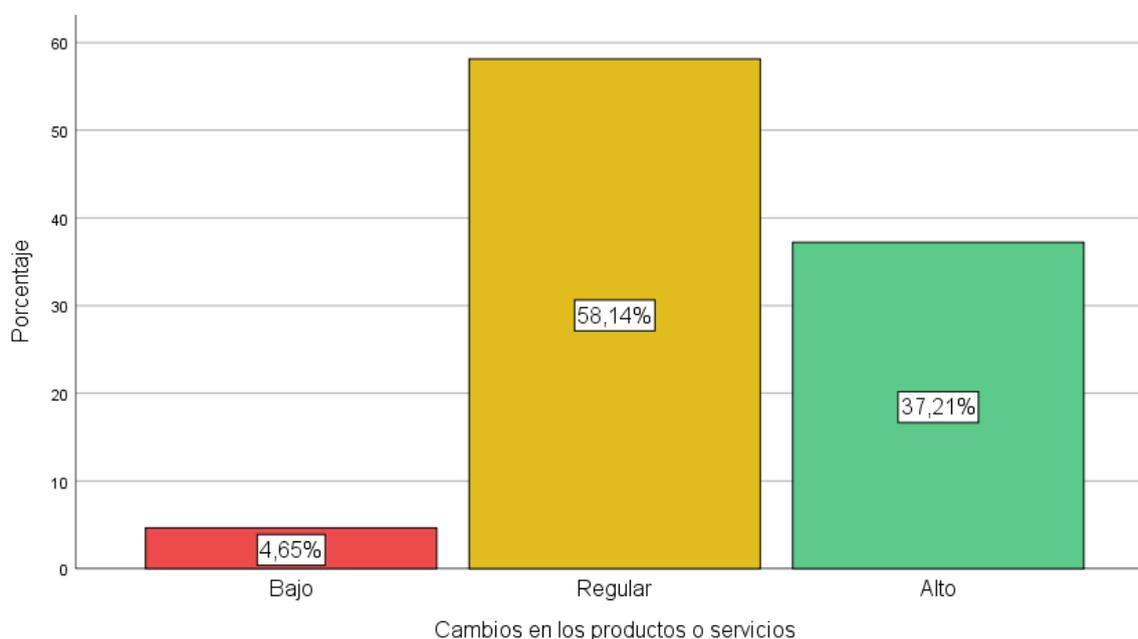
D3. Cambios en los productos o servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,7
	Regular	25	58,1
	Alto	16	37,2
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Cambio Organizacional

Figura 4

D3. Cambios en los productos o servicios



Del análisis de la Tabla y Figura, se concluye que referente a la dimensión: cambios en los productos o servicios, conviene subrayar que, dichos cambios se dan en base a las modificaciones y/o innovaciones que existe para la eficiente prestación de bienes y servicios en el gobierno local, en donde los servidores encuestados en un 58.14% calificaron de regular dichas acciones, un 37.21% lo manifestó como alto, mientras que un 4.65% como bajo.

Tabla 5:

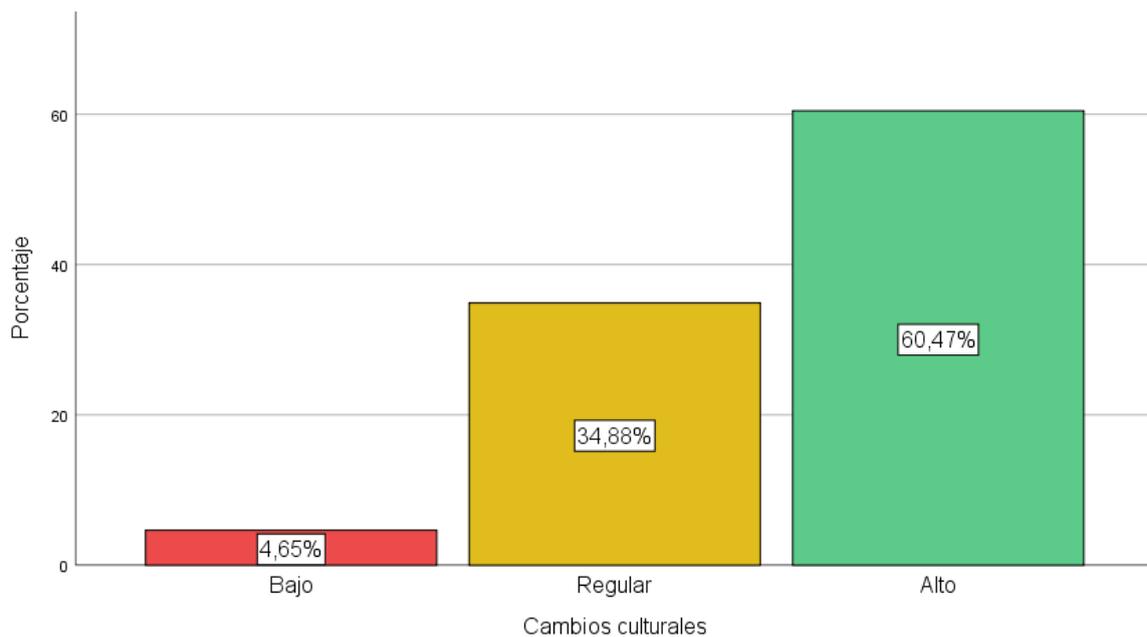
D4. Cambios culturales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,7
	Regular	15	34,9
	Alto	26	60,5
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Cambio Organizacional

Figura 5

D4. Cambios culturales



Del análisis de la Tabla y Figura, se concluye que, respecto a la cuarta dimensión de la primera variable: cambios culturales, es decir, aquellos cambios en las personas, sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades; los servidores encuestados manifestaron este se da en un 60.47% siendo alto, mientras el 34.88% regular y el 4.65% refiere que es bajo.

Tabla 6

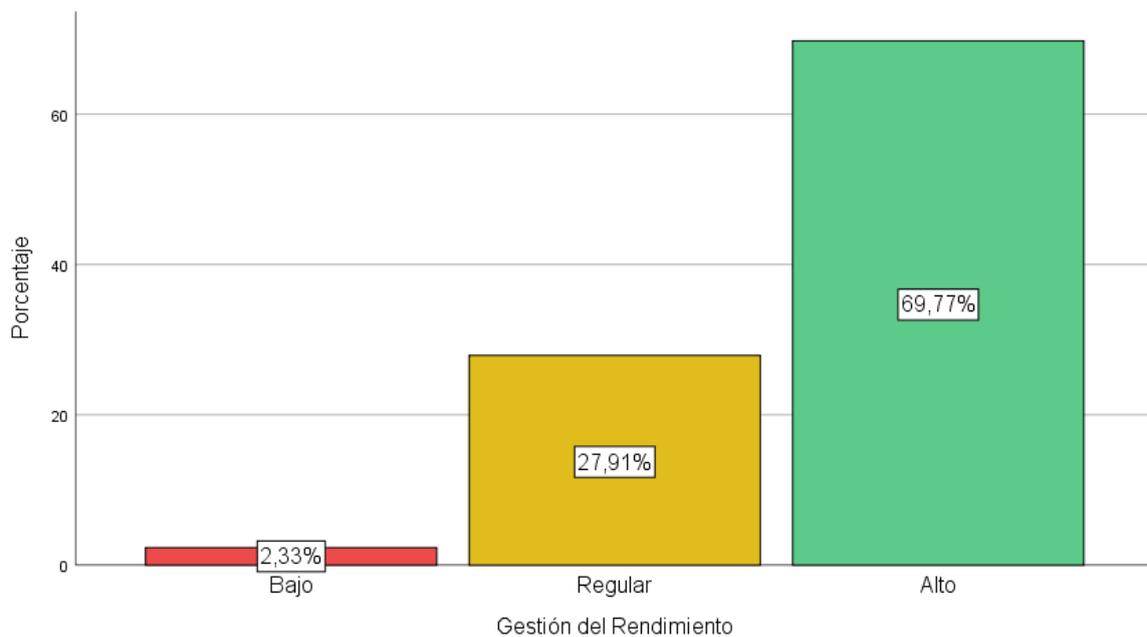
Variable 2. Gestión de Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	2,3
	Regular	12	27,9
	Alto	30	69,8
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Rendimiento

Figura 6

Variable 2. Gestión de Rendimiento



Del estudio de la Tabla y Figura, se puede concluir que, respecto a la segunda variable Gestión del Rendimiento, los servidores encuestados del gobierno local manifestaron a través de su aplicación lo siguiente: el 69.77% señaló que la aplicación de gestión del rendimiento se da en un nivel alto, el 27.91% de regular y el 2.33% de bajo.

Tabla 7

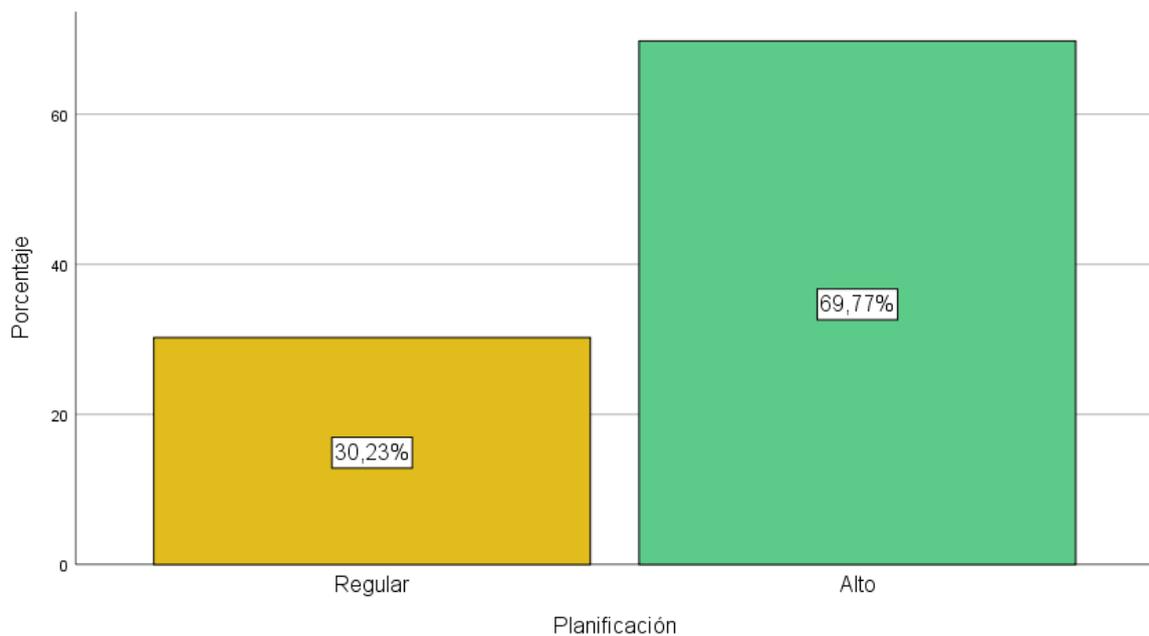
D1. Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	13	30,2
	Alto	30	69,8
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Rendimiento

Figura 7

D1. Planificación



Del análisis de la Tabla y Figura, de la primera dimensión, planificación, se puede concluir que los servidores encuestados en el gobierno local, el 67.77% refirió que la planificación se lleva conforme a lo definido por Servir, siendo un 30.23% que lo precisa como regular.

Tabla 8

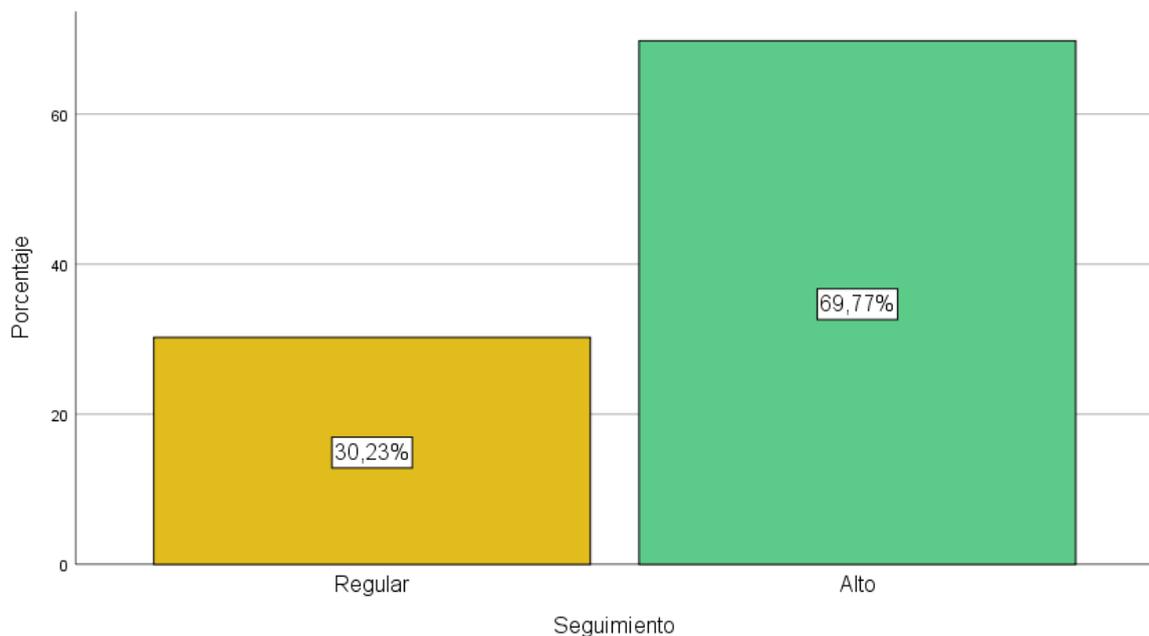
D2. Seguimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	13	30,2
	Alto	30	69,8
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Rendimiento

Figura 8

D2. Seguimiento



Del estudio de la Tabla y Figura previamente mostradas, que contienen la información de la segunda dimensión de gestión del rendimiento, ósea, de seguimiento, los servidores de las áreas involucradas del gobierno local, manifestó que el seguimiento se lleva a cabo de manera acertada en sus áreas, en un 69.77% siendo alto, mientras que el 30.23% precisó que se da de forma regular.

Tabla 9

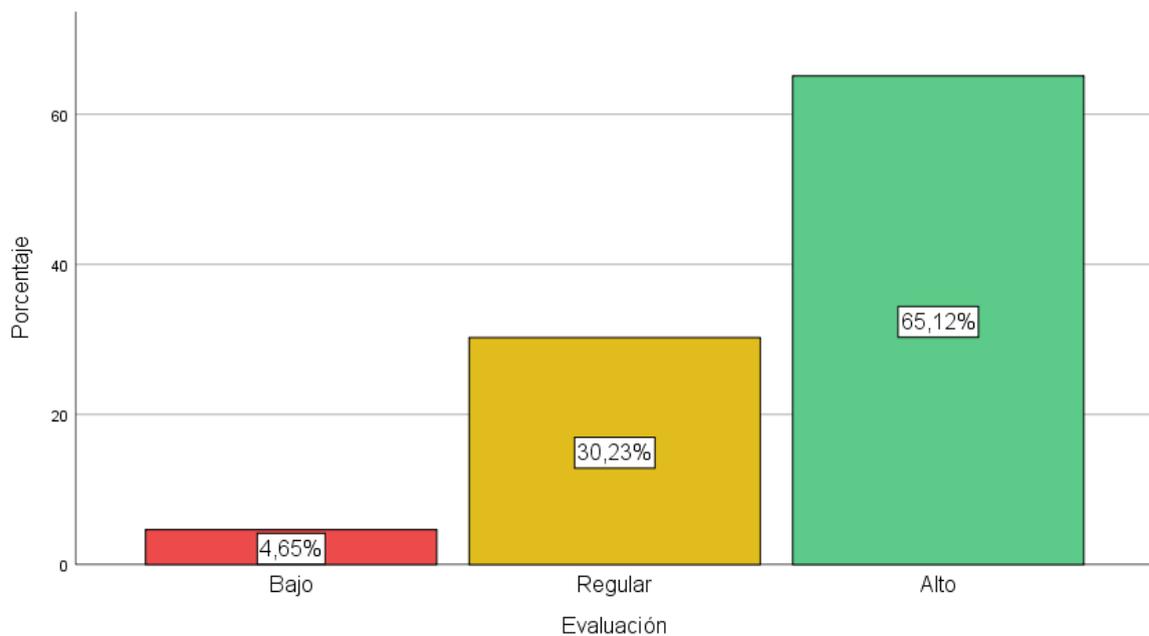
D3. Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,7
	Regular	13	30,2
	Alto	28	65,1
	Total	43	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Rendimiento

Figura 9

D3. Evaluación



De la observación de la Tabla y Figura mostradas, de la tercera dimensión: evaluación, los servidores de las áreas involucradas del gobierno local refieren a dicha etapa como una herramienta virtuosa que permite identificar oportunidades de mejora, así como, el desprendimiento de compromisos por parte de ellos mismo a causa de su evaluación, en donde un 65.12% manifestó que es alto, mientras que el 30.23% precisó que se da de forma regular y un 4.65 lo señala como bajo.

Análisis Bivariado

Tabla 10

Cruce de la V1. Cambio Organizacional y la V2. Gestión del Rendimiento

		Variable 2. Gestión del Rendimiento			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Variable 1. Cambio Organizacional	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% del total	2,3%	4,7%	0,0%	7,0%
	Regular	Recuento	0	10	17	27
		% del total	0,0%	23,3%	39,5%	62,8%
	Alto	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	30,2%	30,2%
Total	Recuento	1	12	30	43	
	% del total	2,3%	27,9%	69,8%	100,0%	

Fuente: Ambos cuestionarios

De la intersección de ambas variables, se concluye que, del total de servidores involucrados en las áreas del gobierno local que implementan el Subsistema de Gestión del Rendimiento, el 4.7% manifestó que el cambio organizacional es bajo, sin embargo, la gestión del rendimiento es regular; el 39,5% señaló que el cambio organizacional es regular, no obstante, la gestión del rendimiento tiene un nivel alto; mientras que el 30,2% manifestó que el cambio organizacional presenta un nivel alto, por lo que, la gestión del rendimiento y su aplicación es de nivel alto en el gobierno local.

Tabla 11*Cruce de la D1. Cambios estructurales y la V2. Gestión del Rendimiento*

		Variable 2. Gestión del Rendimiento			Total
		Bajo	Regular	Alto	
	Recuento	1	11	13	25
D1. Cambios estructurales	Regular	2,3%	25,6%	30,2%	58,1%
	% del total				
	Recuento	0	1	17	18
	Alto	0,0%	2,3%	39,5%	41,9%
	% del total				
Total	Recuento	1	12	30	43
	% del total	2,3%	27,9%	69,8%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

Del cruce de la dimensión cambios estructurales y la variable, se concluye que, de la totalidad de servidores encuestados de las áreas a las cuales se les evalúa su desempeño, el 30.2% manifestó que su nivel de percepción sobre los cambios estructurales que se dan el gobierno local es regular, sin embargo, el nivel de aplicación de gestión del rendimiento en sus áreas alto; el 39.5% manifestó que su nivel de percepción sobre los cambios estructurales que se dan en el gobierno local es alto, por ende, el nivel de aplicación de la gestión del rendimiento en sus áreas también alto.

Tabla 12*Cruce de la D2. Cambios en la tecnología y la V2. Gestión del Rendimiento*

		Variable 2. Gestión del Rendimiento				Total
			Bajo	Regular	Alto	
		Recuento	1	6	2	9
	Bajo	% del total	2,3%	14,0%	4,7%	20,9%
D2. Cambios en la tecnología		Recuento	0	6	24	30
	Regular	% del total	0,0%	14,0%	55,8%	69,8%
	Alto	% del total	0,0%	0,0%	9,3%	9,3%
		Recuento	1	12	30	43
Total		% del total	2,3%	27,9%	69,8%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

Del cruce de la dimensión cambios en la tecnología y la variable gestión del rendimiento, se evidencia que, de los servidores encuestados de las áreas a las cuales se les evaluó su desempeño, el 14.0% percibió que los cambios en la tecnología se da en un nivel bajo, mientras que respecto a la gestión del rendimiento, manifestó que tiene un nivel regular; el 55,8% percibió que los cambios en la tecnología se da en un nivel regular, mientras que, el nivel de aplicación de gestión del rendimiento en sus áreas es alto; el 9,3% percibió que los cambios en la tecnología se da en un nivel alto, por ende, el nivel de aplicación de gestión del rendimiento es alto.

Tabla 13

Cruce de la D3. Cambios en los productos o servicios y la V2. Gestión del Rendimiento

			Variable 2. Gestión del Rendimiento			Total	
			Bajo	Regular	Alto		
			Recuento	1	1	0	2
D3. Cambios en los productos o servicios	Bajo	% del total	2,3%	2,3%	0,0%	4,7%	
	Regular	Recuento	0	9	16	25	
		% del total	0,0%	20,9%	37,2%	58,1%	
	Alto	Recuento	0	2	14	16	
		% del total	0,0%	4,7%	32,6%	37,2%	
Total	Recuento		1	12	30	43	
	% del total		2,3%	27,9%	69,8%	100,0%	

Fuente: Ambos cuestionarios

De la tabla se aprecia que, respecto a la tercera dimensión de la primera variable y la gestión del rendimiento (segunda variable), los servidores encuestados señalaron lo siguiente: el 2.3% manifestó que los cambios en los productos o servicios se lleva a cabo en un nivel bajo, sin embargo, respecto a la aplicación de la gestión del rendimiento opinan que se da a un nivel bajo y regular (para ambos casos); el 37,2% manifestó que los cambios en los productos o servicios se lleva a cabo en un nivel regular, mientras tanto, respecto a la aplicación de la gestión del rendimiento opinan que se da en un nivel alto; el 32,6% manifestó que los cambios en los productos o servicios se lleva a cabo en un nivel alto, por ende, el nivel de aplicación de la gestión del rendimiento es alto.

Tabla 14*Cruce de la D4. Cambios estructurales y la V2. Gestión del Rendimiento*

		Variable 2. Gestión del Rendimiento			Total	
			Bajo	Regular	Alto	
D4. Cambios culturales	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,3%	2,3%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	0	10	5	15
		% del total	0,0%	23,3%	11,6%	34,9%
	Alto	Recuento	0	1	25	26
		% del total	0,0%	2,3%	58,1%	60,5%
Total		Recuento	1	12	30	43
		% del total	2,3%	27,9%	69,8%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

De la tabla se presentan los resultados del cruce de la cuarta dimensión de la primera variable y la gestión del rendimiento (segunda variable), los servidores encuestados señalaron lo siguiente: el 2.3% manifestó que el nivel de percepción respecto a los cambios culturales es bajo, sin embargo, el nivel de percepción sobre la aplicación de la gestión del rendimiento es bajo y regular (para ambos casos); 23,3% manifestó que el nivel de percepción respecto a los cambios culturales es regular, por ende, el nivel de percepción sobre la aplicación de la gestión del rendimiento es regular; el 58,1% manifestó que el nivel de percepción respecto a los cambios culturales es alto, por ende, el nivel de percepción sobre la aplicación de la gestión del rendimiento es alto.

Contrastación de hipótesis

Pruebas de normalidad

Se estudió la normalidad haciendo uso del estadístico de Shapiro Wilk, se optó por este Test debido a que es el más adecuado en función a la cantidad poblacional (muestras inferiores a 50).

Dónde:

H0. La muestra proviene de una distribución normal.

H1. La muestra no proviene de una distribución normal.

Regla:

Sig. < 0,05 rechazar H0 - Sig. > 0,05 aceptar H0

Tabla 15

Normalidad por Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cambio Organizacional	,736	43	,000
Gestión del Rendimiento	,618	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Analizando la tabla mostrada, se concluye que al tener como resultado un $p = 0.000 < 0.05$, debe cumplirse lo establecido, por la regla que señala donde debe oponerse a la H0, y consiguientemente afirmar que la muestra no proviene de una distribución normal, concluyendo que es una muestra no paramétrica, por lo que se opta por aplicar el estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H0. No existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

HG. Existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Tabla 16

Prueba de Hipótesis General

			Variable 1. Cambio Organizacional	Variable 2. Gestión del Rendimiento
Rho de Spearman	Variable 1. Cambio Organizacion al	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 43	,541** ,000 43
	Variable 2. Gestión del Rendimiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,541** ,000 43	1,000 . 43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla se puede analizar que se logra determinar un nivel de significancia sig.= 0.000, el mismo que, de acuerdo a lo precisado, debido a que es menor a 0.05, corresponde rechazar la H0 y aceptar que el cambio organizacional si se relaciona de manera significativa con la gestión del rendimiento, siendo el coeficiente de correlación obtenido igual a 0.541, demostrándose que existe una correlación positiva considerable entre las dos variables.

Prueba de hipótesis específica 1

H0 : No existe relación entre los cambios estructurales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

HE1: Existe relación entre los cambios estructurales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 1

			D1. Cambio Organizacional	V2. Gestión del Rendimiento
Rho de Spearman	D1. Cambios estructurales	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	43	43
	V2. Gestión del Rendimiento	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Del análisis de la tabla de correlaciones se determina un nivel de significancia sig.= 0.002, el mismo que de acuerdo a la regla, por ser menor a 0.05, se debe rechazar la H0 y aceptar que los cambios estructurales en el gobierno local, se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en los servidores, siendo el coeficiente de correlación obtenido igual a 0.456, demostrándose una correlación positiva media entre la dimensión y la segunda variable.

Prueba de hipótesis específica 2

H0 : Los cambios en la tecnología de un gobierno local en Lima 2021, no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento en los servidores.

HE1: Existe relación entre los cambios en la tecnología y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 2

			D2. Cambio Organizacional	V2. Gestión del Rendimiento
Rho de Spearman	D2. Cambios en la tecnología	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	V2. Gestión del Rendimiento	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la tabla de correlaciones se determina un nivel de significancia sig.= 0.000, el mismo que en función a la regla, por ser menor a 0.05, se debe rechazar la H0 y aceptar que los cambios en la tecnología en el gobierno local, se relaciona significativamente la gestión del rendimiento en los servidores, siendo el coeficiente de correlación obtenido igual a 0.537, demostrándose una correlación positiva considerable entre la dimensión y la segunda variable.

Prueba de hipótesis específica 3

H0 : No existe relación entre los cambios en los productos o servicios y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

HE1: Existe relación entre los cambios en los productos o servicios y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 3

			D3. Cambios en los productos o servicios	V2. Gestión del Rendimient o
Rho de Spear man	D3. Cambios en los productos o servicios	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	43	43
	V2. Gestión del Rendimient o	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Analizando la tabla de correlaciones se determina un nivel de significancia sig.=0.012, el mismo que en función a la regla, por ser mayor a 0.05, se debe rechazar la H1 y aceptar que los cambios en los productos o servicios en el gobierno local, no se relaciona significativamente con la gestión del rendimiento, siendo el coeficiente de correlación obtenido igual a 0.381, demostrándose una correlación negativa media entre la dimensión y la segunda variable.

Prueba de hipótesis específica 4

H0 : No existe relación entre culturales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

HE1: Existe relación entre culturales y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 4

			D4. Cambios culturales	V2. Gestión del Rendimient o
Rho de Spear man	D4. Cambios culturales	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	V2. Gestión del Rendimient o	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Analizando la tabla de correlaciones se determina un nivel de significancia sig.=0.000, el mismo que en función a la regla, por ser menor a 0.05, se debe rechazar la H0 y aceptar que los cambios culturales en el gobierno local, se relaciona significativamente la gestión del rendimiento en los servidores, siendo el coeficiente de correlación obtenido igual a 0.734, demostrándose una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la segunda variable.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local en Lima 2021. Así también, se buscó determinar la relación entre las variables de cambio organizacional y gestión del rendimiento.

La justificación de estudio desde una perspectiva teórica, brindará conocimiento científico sobre la primera y segunda variable en estudio, donde se identificará su relación y como implica la actuación de una sobre otra, a fin de tomar decisiones para enfocar las soluciones a los aspectos que generen poder brindar una mejor gestión institucional y lograr las metas planteadas. Se precisa que de ambas variables existen pocas investigaciones; y sobre todo contextualizado en una entidad del sector público.

Desde un punto de vista práctica, debido a que el objetivo de la investigación es comprobar si existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento en los servidores de un gobierno local, la implicancia del desarrollo de la investigación surgiría si se identificara relación y plantear soluciones, a fin de mejorar las condiciones (liderazgo, máquinas, equipos, procesos, etc) de los servidores en el desarrollo sus funciones y por lo tanto cumplan de manera oportuna sus indicadores, generando una gestión eficiente que mejore sus instrumentos de gestión, su ejecución, sus procesos, procedimientos y cumplan sus objetivos; con el propósito de lograr la excelencia a nivel institucional, lo que repercute en una buena prestación de servicios.

La primera variable en estudio es el cambio organizacional, comprendido por las transformaciones, variaciones que se dan en una organización o institución frente al desarrollo o avance científico, tecnológico, económico, gubernamental o en la sociedad (Chiavenato, 2011).

Asimismo, la segunda variable: Gestión del Rendimiento es definido por Servir

(2020), donde señala que la gestión del rendimiento es una herramienta que permite identificar, reconocer y promover el aporte de cada servidor civil en una entidad pública, estos orientados al logro, así como también permite evidenciar las diversas necesidades que puedan presentar para obtener un buen desempeño en los puestos que ocupan.

Por ende, se elaboraron los cuestionarios para el gobierno local en estudio, los mismos que fueron validados por 4 expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación de aplicable, seguidamente se procedió con la prueba piloto en 15 servidores para el cálculo de la confiabilidad, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.940 para el cuestionario de Cambio Organizacional y 0.973 para el cuestionario de Gestión del Rendimiento. Por lo que se prosiguió en función a ello, a aplicar al resto de los servidores contemplados en la población – muestra.

Se permite observar que, de los resultados obtenidos, los servidores del gobierno local encuestados de los órganos y unidades orgánicas a quienes se les aplica Gestión del Rendimiento, el 62.79% señalan que el cambio organizacional se da de manera regular en la entidad, el 30.23% lo señalan que se lleva a cabo en un nivel alto y el 6.96% manifiesta que se da en un nivel bajo, lo que debe llevar a reflexionar porque el cambio organizacional debe ser constante, por las diversas fuerzas externas como internas que suceden en la entidad. Asimismo, en lo que respecta a gestión del rendimiento el 69.77% señaló que su aplicación se da en un nivel alto.

Sin embargo, si observamos la relación que existe entre ambas variables denota que los servidores consideran que el cambio organizacional es regular con un 39.5%, asimismo, los mismos servidores consideraron que la gestión del rendimiento se aplica en un nivel alto con un 39,5%. De estos resultados se puede determinar que existe una relación entre ambas variables, el mismo que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ($Rho=0.541$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), que nos permite afirmar que existe una relación directa con una correlación positiva considerable entre las dos variables.

Estos resultados son menores a los obtenidos por Gonzales (2020), (Pearson=0.959, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); que manifiesta que existe una correlación simple, demostrando que a medida que aumenta el cambio organizacional, el desempeño laboral también aumenta en los funcionarios de la institución; como también los resultados de Salvatierra (2016), (Rho=0.775, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), afirmando que el clima el clima laboral afectó a la productividad de la empresa en un 77.5%; se añade a este análisis, los resultados de Ocampo (2015), (Rho=0.652, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), evidenciándose que la gestión del cambio y desempeño del personal en el Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portobello, Ecuador se relacionan; así también, Arévalo (2018), en sus resultados con (Rho=0.512, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)), concluye que existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del desempeño en el Gobierno Regional de Maule.

Finalmente, Carrillo y Guevara (2019), en el artículo Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador, precisa en sus resultados obtenidos que el 39% desconoce acerca del rendimiento laboral, el 77% de los empleados no tiene conocimiento de cómo motivar en el trabajo, el rendimiento se ve afectado en un 53% por la insatisfacción laboral.

Además, los resultados obtenidos por Castro (2018), afirma también que existe una relación entre la gestión del rendimiento y desempeño laboral de los servidores de la UGEL en Cusco, según indica el índice Tau b de Kendall ($t_b = 0,387$), y Flores (2020), (Rho=0.601, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); el cual precisa que existe una relación moderada significativa y directa entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura. Sin embargo, los resultados obtenidos de la investigación, son mayores a los de Gutiérrez (2020), (Rho=0.477, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); en donde existe relación entre media entre la gestión del cambio y el rendimiento laboral en los servidores del Hospital SISOL Salud, e Ybañez (2017), presenta (Rho=0.394, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$)), demostrando que existe relación directa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en la dirección de telemática de la Marina de Guerra del Perú.

Por otro lado, se tiene los resultados de Ramírez (2017), ($Rho=0.134$, Sig. (Bilateral) = 0.308; ($p > 0.05$), por lo que no se rechaza la hipótesis nula, demostrándose que no existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los servidores del sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción.

Del detalle de los resultados de las dimensiones de cambio organizacional de manera independiente o univariado, se observa que los cambios culturales reciben una calificación de alto en un 60.47%, siendo esta la única con un porcentaje alto en su rango, sin embargo, los cambios en la tecnología lo califican con 69.77% de regular, encontrándose la calificación equitativa en las dimensiones de cambios estructurales y cambios en los productos y servicios con 58.14% de regular. Precisar que las dimensiones oscilan entre +-4% de la variable cambio organizacional que tiene un 62.79% de calificación regular, considerado todos ellos por los servidores de los órganos y unidades orgánicas que aplican gestión del rendimiento en el gobierno local. Ante ello, se desprende que el gobierno local deberá considerar los cambios antes mencionados frente a la aplicación de una estrategia y herramienta, en este caso un subsistema que evalúa al rendimiento de los servidores, debido a que influye de manera significativa en su evaluación por desempeño, y como se aprecia en las estadísticas indican que dichos cambios básicamente los culturales, presentan mayor peso, para la aplicación de cualquier sistema, comprendido este, por las aspiraciones, expectativas, motivación, orientación al cambio, etc.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes en algunos casos con los obtenidos en la correlación de ambas variables y la de las dimensiones de cambio organizacional con la variable gestión del rendimiento, se tiene que cuando los servidores señalan que el cambio organizacional es regular, entonces la gestión del rendimiento es alto en un 39.5%; las dimensiones que tienen mayor correspondencia, es en principio los cambios culturales, respecto a la gestión del rendimiento en un 58.1% en donde en la dimensión y variables fue calificado en un nivel alto, seguidamente cuando los servidores precisan que los cambios en la

tecnología es regular, la gestión del rendimiento es alto en un 55.8%. Las dimensiones: cambios estructurales y cambios en los productos o servicios presentan una relación menor con la gestión del rendimiento, para los servidores encuestados los cambios estructurales el nivel es alto, por ende, los servidores también señalan que la gestión del rendimiento es alta en un 39.5%. Asimismo, los servidores manifiestan que en lo que respecta a los cambios en los productos y servicios es regular en un 37.2%, por ende, los servidores señalan que la gestión del rendimiento es de nivel alto.

Del resultado de la correlación realizada entre las dimensiones del cambio organizacional y la gestión del rendimiento, a través de la prueba estadística de Rho de Spearman presentaron las dimensiones de cambios culturales (Rho=0.734, Sig. (Bilateral) = 0.000); cambios en la tecnología (Rho=0.537, Sig. (Bilateral) = 0.000); cambios estructurales (Rho=0.456, Sig. (Bilateral) = 0.002); y el más bajo corresponde a los cambios en los productos o servicios (Rho=0.381, Sig. (Bilateral) = 0.012). En conclusión, se puede afirmar que las tres dimensiones presentadas de cambio organizacional tienen una correlación positiva considerable y media respectivamente, con la variable gestión del rendimiento, en lo que se refiere a la dimensión de cambios en los productos o servicios tiene una correlación negativa media con la segunda variable, correspondiendo la correlación más baja a los cambios productos o servicios y la más alta los cambios culturales, seguidamente por los cambios en la tecnología y por último los cambios estructurales.

Comparando los resultados obtenidos Gonzales (2020), señala que las constantes que más explican son las relaciones interpersonales β (0,177), dándose una excelente Relación Interpersonal y mejor desempeño laboral; mientras tanto Salvatierra (2016), reafirma que el reconocimiento tiene una correlación con la productividad laboral en un 37.1%, por parte de los trabajadores de la institución, así también para Carrillo y Guevara (2019), el 39% de los trabajadores manifestó no tener conocimiento de la definición de motivación para el desempeño laboral.

De dicho modo, se comparó los resultados correlacionales con los estudios previos a nivel nacional, donde Castro (2018), encuentra que identificar la resistencia tiene

una correlación equivalente en un 16.6% con respecto a la variable desempeño laboral según lo señalado por los servidores de la UGEL Quispicanchis, conforme a lo resultante de un índice Tau b de Kendall ($t_b = 0,166$), así también, Gutiérrez (2020), también afirma la correlación entre la resistencia al cambio y el rendimiento laboral, debido a que el valor de correlación Rho Spearman= 0.239, representando una asociación media, y una Sig. (bilateral)= 0.001, demostrando que ambos factores se relacionan; asimismo, entre la dimensión adaptabilidad y el rendimiento laboral existe relación por el valor obtenido Rho Spearman= 0.250, representando una asociación media, y una Sig. (bilateral)= 0.004, menor a 0.05, considerando a que la adaptabilidad representa a los cambios en las tendencias, innovación en las actividades, cambios en los productos o servicios, en la tecnología, etc.

Con respecto a Flores (2020), afirma que los servidores evaluaron a los cambios en la cultura en un nivel moderado del 94%, y a la dimensión de cambios en la tecnología señalaron que se da a un nivel moderado con un 52%, lo que denota que existe diferencias en los cambios que se dan en la institución, desprendiéndose que se pueden dar mejoras en aquellos donde los porcentajes no son los óptimos. Sobre lo dicho, las dimensiones del presente estudio en su análisis descriptivo, también reflejan sobre los cambios culturales una calificación de alto en un 60.47%, asimismo, respecto a los cambios en la tecnología los servidores lo califican como regular en un 69.77%. Dando por sentado que en ambos estudios el comportamiento de dichas dimensiones es similar.

Ybañez (2017), también encuentra que la gestión del cambio en la organización y el desempeño laboral tiene una correlación Rho Spearman= 0.329, y una Sig. (bilateral)= 0.000, por lo que se afirma la relación entre ambas, precisar que la dimensión gestión del cambio organizacional, constituye según la revisión del estudio los cambios en los productos o servicios, así como aquellos cambios en la tecnología necesarios para cualquier transformación dentro de una institución u organización. Finalmente, la gestión del cambio en el personal y el desempeño laboral tiene una correlación Rho Spearman= 0.382, y una Sig. (bilateral)= 0.000, por lo que se afirma la relación entre ambas.

Para concluir, se afirma que, de acuerdo a los antecedentes presentados existe la evidencia necesaria para poder señalar que existe la correlación entre las dimensiones del cambio organizacional y la gestión del rendimiento, por lo que, si el cambio organizacional se lleva a cabo de manera eficiente, o en un nivel alto este repercutirá en la mejoría de la aplicación de la gestión del rendimiento. Es necesario, tomar conocimiento de que los cambios estructurales, cambios en la tecnología, en los productos o servicios y no por último menos importante, los cambios culturales, deben planificarse de manera adecuada y concertada, para que dichos cambios afecten empero de manera positiva en el gobierno local, generando una buena gestión del rendimiento, y el cambio organizacional añada valor a la aplicación de dicha herramienta.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La presente investigación ha logrado determinar que existe una correlación positiva considerable ($Rho = 0.541$ Sig. (Bilateral) = 0.000), entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento. Basándose, en que el cambio organizacional fue percibido con un nivel alto 30.23% de los servidores, mientras que los servidores percibieron a la gestión del rendimiento en un nivel alto 69.77%. razón por la cual, al divisar lo resultante de la correlación y significancia bilateral no se rechaza la hipótesis general, aseverando que existe relación entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento.

Segunda. En cuanto a la dimensión de cambios estructurales y la gestión del rendimiento, se observó que ($Rho = 0.456$, Sig. (Bilateral) = 0.002) determinó una correlación positiva media. Considerando, los resultados de los cambios estructurales donde los servidores califican en un nivel alto 41.86%, sobre dichos cambios en sus áreas de trabajo, y el 69.77% también califica a la gestión del rendimiento en un nivel alto; esto precisa que más de la mitad de los servidores encuestados refieren que perciben que los cambios estructurales, no precisamente al organigrama sino a otros aspectos de estructura organizacional, presentan situaciones por mejorar, como las redes de comunicación externa, y sobre interna dentro de la institución siendo este una oportunidad de mejora para el gobierno local, a raíz del presente estudio, así como también mejorar la comunicación horizontal a fin de crear buenas relaciones de trabajo y por consiguiente lograr las metas y objetivos institucionales.

Tercera. Otro elemento en estudio fueron los cambios en la tecnología y la gestión del rendimiento, el cual presentó una ($Rho = 0.537$, Sig. (Bilateral) = 0.000) determinó una correlación positiva considerable entre ambas. Dado ello, de los resultados obtenidos de los cambios en la tecnología donde los servidores califican en un nivel alto en un 9.30%, siendo calificado como

regular en un 69.77%, y la gestión del rendimiento fue calificada en un nivel alto 69.77%; de ello, se desprende que los servidores perciben que es necesaria darle la importancia a las condiciones de trabajo donde laboran, siendo ellas sumamente importantes para su desempeño laboral, comenzando desde los equipos, máquinas con los que diariamente realizan sus funciones y culminando en las instalaciones y/o ambientes de trabajo.

Cuarta. El estudio presenta la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable, del cual se concluye que la Sig.=0.012, siendo mayor a 0.05, lo cual refleja que no existe relación entre los cambios en los productos y servicios y la gestión del rendimiento; donde el coeficiente de correlación obtenido es igual a 0.381, demostrándose una correlación negativa media entre la dimensión y la segunda variable.

Quinta. Por último, la cuarta dimensión de la primera variable y la segunda variable, comprende los cambios culturales y la relación que existe con la gestión del rendimiento, el cual presentó en su ($Rho = 0.734$, Sig. (Bilateral) = 0.000), demostrando una correlación positiva muy fuerte entre ambas. Se percibe, de los resultados obtenidos donde los servidores calificaron a los cambios culturales en un nivel alto a un 60.47%, y la gestión del rendimiento fue calificada en un nivel alto 69.77%; de ello, se infiere que 26 servidores señalan que tienen una orientación al cambio, así como se consideran necesarias las capacitaciones para su desempeño laboral, adoptan continuamente nuevas y mejores formas de realizar sus funciones para con la entidad, además, consideran que existe trabajo en equipo en sus respectivas áreas, sin embargo, existe el resto de servidores que consideran de manera regular y bajo estas situaciones, por lo que es necesario sensibilizar y motivar a los servidores, debido a que son ellos quienes cursan con sus acciones el cambio organizacional en la entidad, si bien es cierto, los directivos son los que lideran sus equipos, los servidores son aquellos que ejecutan las funciones sustantivas de la entidad, por lo que reforzar ese aspecto meramente humano es de suma importancia, a fin de mejorar la situación reflejada.

VII. RECOMENDACIONES

Debido a que, se tiene conocimiento de que, en un gobierno local ubicado en Lima, existe una correlación positiva considerable entre el cambio organizacional y la gestión del rendimiento, se recomienda lo siguiente:

Para comenzar en función a la variable cambio organizacional, se obtuvo una correlación positiva considerable con la gestión del rendimiento, razón por lo cual se recomienda manejar de manera adecuada las redes internas y externas de la entidad, así como el flujo de la comunicación, con el objetivo de mejorar la dimensión de cambios estructurales, debido a que tiene una correlación positiva media, en consecuencia el gobierno local puede fomentar y sensibilizar a los servidores para que accedan a las redes de comunicación interna, en donde se podría planear un programa de capacitaciones para su manejo, los cuales sean dinámicos y sencillos, otra recomendación sería que, el área encargada del funcionamiento de dichas plataformas busquen otros canales a fin de que los servidores vean necesario ingresar a las plataformas y las vean útiles para el desempeño de sus funciones. Esto ayudaría a mejorar la comunicación, e incluso compartir información de manera masiva en la institución y generar menos cuello de botella frente a la información a compartir.

Entorno a la dimensión de cambios en la tecnología, esta tuvo una correlación positiva considerable con respecto a la gestión del rendimiento, por lo que se recomienda realizar de manera frecuente el mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos y máquinas, conforme a lo establecido y aprobado en su plan de mantenimiento de los bienes del gobierno local a cargo de la unidad orgánica responsable, así como también, realizar una inspección a los ambientes de trabajo de los servidores a verificar si existe las condiciones seguras para el ejercicio de sus funciones, además, buscar implementar innovaciones tecnológicas en las áreas con el objetivo de modelar a los servidores de acuerdo a las nuevas tendencias tecnológicas que se vienen dando por la coyuntura en la que nos encontramos; puede también suscribirse convenios a fin de implementar sistemas que mejoren los procesos o procedimientos en el gobierno local, y de esta manera

prestar un buen servicio al ciudadano, por el cual es la razón de ser de la entidad.

En relación a la dimensión cambios en los productos o servicios, se obtuvo una correlación media negativa respecto a la variable gestión del rendimiento. Sin embargo, se concluyó en su análisis univariado que, dichos cambios se dan en base a las modificaciones y/o innovaciones que existe para la eficiente prestación de bienes y servicios en el gobierno local, en donde los servidores encuestados en un 58.14% calificaron de regular dichas acciones, un 37.21% lo manifestó como alto, mientras que un 4.65% como bajo. De lo cual, se recomienda implementar o innovar los procesos que existe en el gobierno local que directamente va de cara al ciudadano, por ejemplo, implementar oportunidades de mejoras que surjan de los servidores a fin de mejorar los servicios que brindan, ya que son ellos los que los ejecutan y son ellos los que divisan en su función diaria que actividades están bien o puede mejorarse de alguna manera. Esto puede darse, con la escucha activa de los directivos a fin de que no solo quede en propuesta sino, sean buenas prácticas que se puedan replicar en toda la institución.

En cuanto a la dimensión de cambios culturales, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, en relación a la gestión del rendimiento, cuyo valor es mayor a las demás, por ello se recomienda que se brinde capacitaciones que refuercen habilidades blandas en los directivos del gobierno local, así como insertar acciones de capacitación transversales dirigida a todos los servidores sobre la importancia de la orientación al cambio, y herramientas que aporten en el cumplimiento de sus objetivos, brindar sensibilización sobre las ventajas de implementar procesos que generen valor a la entidad, en relación a la prestación de bienes y servicios que brinda el gobierno local.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2018). *Plan de cambio organizacional para implementar un sistema de gestión del desempeño en una institución regional* [Tesis de posgrado, Universidad Alberto Hurtado Chile] Repositorio de la UAH. <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/24035>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2014). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Diario Oficial El Peruano.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). *Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Diario Oficial El Peruano.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2021). *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Diario Oficial El Peruano.
- Bohlander, G. W., Morris, S. S., y Snell, S. A. (2018). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Paz Campaña, A. E., & Huamani Alhuay, E. F. (2021). Cultural change and resistance in organizational settings. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26, 404-416. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.26>
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Public Management and Labor Performance Model: Case of a Municipality of Ecuador. *Revista Ciencias Sociales y Humanísticas*, 3(17), 42-66. <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>
- Castro Espinoza, E. I. (2018). *La Gestión del Cambio Organizacional (Teoría de Higings) y el Desempeño Laboral de los Profesionales en la UGEL Quispicanchi, 2018* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37476>
- Chiavenato, I. (2000), *Administración de recursos humanos* (5.^a ed.), Santafé de Bogotá, McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones* (9.^a ed.). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf
- Cubero, H., Visbal, E.T., & Olivar, J. (2017). Proposal to manage changes in performance evaluation. Case: University Simón Bolívar. *Orbis. Revista Científica Ciencias*

- Humanas*, 13 (38), 19-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70953679002>
- De la Calle Durán, M. D. C., y Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=11388>
- Diario Gestión (2014). ¿Qué tan rentable es un funcionario?. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/rentable-funcionario-151085-noticia/>
- Ehrlicher, H., & Lehmann, J. (2021). Data collection as an epistemological laboratory. some reflections on the virtual research environment. *Revistas culturales 2.0. Signa*, 30, 59-81. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-recolección-de-datos-como-laboratorio/docview/2533413913/se-2>
- Escudero, M., Delfin Beltran, L.A., & Arano Chávez, R.M. (2014). Organizational Development and the obstinacy to the organizational change. *Ciencia administrativa*, 1, 1-9.
- Flores Montero, V. I. (2020). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61374>
- Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 8(2), 213–220. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/562>
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2.ª ed.). Editorial Brujas. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-1?location=113>
- Gómez, M.W. (2006). *Introducción a la Metodología de la investigación científica* (1.ª ed.). Editorial Brujas. <https://books.google.es/books?id=9UDXPe4U7aMC&lpg=PA9&ots=b9mIMVIKEQ&dq=investigacion%20cientifica%20&lr&hl=es&pg=PA2#v=onepage&q=investigacion%20cientifica&f=false>
- González Garcés, D.I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., y Gully, S. M. (2020). *Comportamiento organizacional:*

administración de personas y organizaciones. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=9979>

- Gutiérrez Campos, A. L. H., y Martínez Marroquín, J. R. (2020). *Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61395>
- Hartasánchez Garaña, J. M. (2009). Gestión del cambio en el sector público. *Buen Gobierno*, 6, 132-148. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=569660528006>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C.P., (2018), *Metodología de la investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jiménez-Arena, J. M. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 12 (2), 24-46.
- Lerma González, H. D. (2009). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto* (4.ª ed.). Eco ediciones.
- Louffat, E. (2013). *Administración de equipos humanos*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=880>
- Maldonado, J. A. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y cambio organizacional*. Academia.
https://www.academia.edu/34600879/comportamiento_desarrollo_y_cambio_organizaciona
- Maldonado Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=8043>
- Martínez Ruiz, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.
<http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Mazariegos, A. (2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Glocal Thinking. <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Mondragón Barrera, M.A. (2014). Use of the correlation Spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movimiento Científico*, 8, 98-104.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Moreno de Acevedo, E. (2016). *Gestión de empresas públicas. Las ventajas de los*

- modelos centralizados*. Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Gesti%C3%B3n-deempresas-p%C3%ABlicas-Las-ventajas-de-los-modelos-centralizados.pdf>
- Muñoz Rocha, C.I. (2015). *Metodología de la Investigación*. Oxford, Editorial Progreso.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Murillo Vargas, G., González Campo, C., y García Solarte, M. (2017). *Cambio institucional y organizacional: perspectivas teóricas para el análisis*. Programa Editorial Universidad del Valle.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10305/Cambio-institucional-y-organizacional.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9546>
- Ocampo, P. (2015). *Gestión del cambio y su influencia en el desempeño del personal docente en el proceso de enseñanza del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, Provincia de El Oro, 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador]
- Ortega, P., y Solano, C. (2015). *La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del Poder Ejecutivo peruano: una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión privada* [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7501>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Pérez Vallejo, L. M., Vilariño Corella, C. M., & Ronda Pupo, G. A., (2017). The organizational change as tool to facilitate the implementation of the strategy. *Ingeniería Industrial*, 37 (3), 286-294.
<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360448031007.pdfcontrer>
- Poder Ejecutivo (2008). *Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos*. Diario Oficial El Peruano.

- Pontoni, A. C., Hernández, B. R. R., & Huerta, J. A. A. (2020). A historic epistemological analysis of the parameter and its influence on teaching statistics; uma análise epistemológica histórica do parâmetro e sua influência no ensino de estatística. *Interciencia*, 45(8), 216-222. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/un-análisis-epistemológico-histórico-del/docview/2443645734/se-2?accountid=37408>
- Proulx, D. (2015) *Diagnóstico y cambio organizacional: elementos claves* (2.^a ed.). Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/2989>
- Ramírez Ontaneda, R. H. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12921>
- Romero, J., Matamoros, S., y Campo, C. A. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(50), 35-52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828692004>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., & Idribo, P. (2018). Strategic management and organizational change. *Revista Espacios*, 39(44), 17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>
- Salvatierra Ron, W. L. (2016). *Análisis del clima laboral en una empresa pública Guayaquileña* [Tesis de Posgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/42886>
- Stabile, L. (2019). Architecture for organizational change - ARCO©. *Palermo Business Review*, 19, 11-38. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/arquitectura-para-el-cambio-organizacional-arco©/docview/2331234921/se-2?accountid=37408>
- Vera, S. A., Hernández, B., Rosa Ruiz, Ortiz, L. V., Huerta, J. A. A., & Pontoni, Á. C. (2021). The teaching transparency problem of the parameter in statistics textbooks; o problema da transparência didática do parâmetro em livros de texto de estatística. *Interciencia*, 46(11), 416-422. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-problema-de-la-transparencia-didáctica-del/docview/2607342000/se-2?accountid=37408>
- Ybañez Revollar, V. D. (2017). *Gestión de cambio y desempeño laboral en la Dirección de Telemática de la Marina de Guerra del Perú, Callao 2016* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16161>

			Cambios culturales	<ul style="list-style-type: none"> - Aspiraciones - Necesidades - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades - Orientación al cambio. 	8		
Gestión del Rendimiento	Servir (2020), precisa en su Directiva que la Gestión del Rendimiento es uno de los siete subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH, definiéndola como una herramienta que permite identificar, reconocer y promover el aporte de cada servidor civil en una entidad pública, estos orientados al logro, así como también permite evidenciar las diversas necesidades que puedan presentar para obtener un buen desempeño en los puestos que ocupan.	La segunda variable Gestión del Rendimiento será operacionalizada con las dimensiones de planificación, seguimiento y evaluación.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de comunicación - Capacitación brindada - Cronograma - Segmentos en gestión del rendimiento - Factores de evaluación - Prioridades - Indicadores - Evidencias - Plazos 	9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	A= Alto [93 –125] R= Regular [59 -92] B= Bajo [25 –58]
		Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de evidencias - Revisión de evidencias - Charlas - Reunión de seguimiento - Oportunidades de mejora - Continua orientación - Acciones de capacitación, 	9			
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Motivación 	7			

				<ul style="list-style-type: none">- Valoración de desempeño- Evaluación de desempeño,- Dificultades obtenidas- Reunión final.			
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado servidor(a),

A continuación, se muestra una serie de enunciados sobre las diversas situaciones vinculadas a su labor con el que se procura adquirir información en relación al cambio organizacional en los órganos y unidades orgánicas que vienen implementado Gestión del Rendimiento, para lo cual se solicita su colaboración respondiendo todas las preguntas, marcando con una "X" las respuestas que considere pertinente.

ESCALA VALORATIVO

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones					
2	Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio					
3	Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada					
4	El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina					
5	Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina					
6	Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades					
7	El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos					
8	Labora en instalaciones seguras					
9	Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.					
10	Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad					
11	Se maneja los procesos de manera adecuada					
12	Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas					
13	Se percibe que existe incentivos no monetarios					
14	Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área					
15	La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales					
16	Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas					
17	Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal					
18	Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas					
19	El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades					
20	Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria					
21	Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas					
22	Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad					
23	Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño					
24	Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones					
25	La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Estimado servidor(a),

A continuación, se muestra una serie de enunciados sobre las diversas situaciones vinculadas a su labor con el que se procura adquirir información sobre la Gestión del Rendimiento en los órganos y unidades orgánicas que vienen implementado este subsistema, para lo cual se solicita su colaboración respondiendo todas las preguntas, marcando con una "X" las respuestas que considere pertinente.

ESCALA VALORATIVO

Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento					
2	La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento					
3	El cronograma institucional está a corde al cumplimiento de las evidencias de mi área					
4	Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución					
5	Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento					
6	Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área					
7	Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir					
8	Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados					
9	Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos					
10	La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil					
11	La revisión de evidencias es importante					
12	Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento					
13	Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado					
14	La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora					
15	El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas					
16	Se identifica las necesidades de acciones de capacitación					
17	La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos					
18	Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas					
19	Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado					
20	La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad					
21	La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso					
22	Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta					
23	De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar					
24	Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora					
25	Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente					

Gracias por completar el cuestionario.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Cambio Organizacional

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Cambios estructurales														
1	La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones				X				X				X	
2	Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio				X				X				X	
3	Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada				X				X				X	
4	El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Cambios en la tecnología														
5	Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina				X				X				X	
6	Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades				X				X				X	
7	El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos				X				X				X	
8	Labora en instalaciones seguras				X				X				X	
9	Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.				X				X				X	
10	Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad				X				X				X	
11	Se maneja los procesos de manera adecuada				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Cambios en los productos o servicios														
12	Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas				X				X				X	
13	Se percibe que existe incentivos no monetarios				X				X				X	
14	Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área				X				X				X	
15	La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
16	Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas				X				X				X	
17	Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Cambios culturales														
18	Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas				X				X				X	
19	El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades				X				X				X	
20	Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria				X				X				X	
21	Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas				X				X				X	



22	Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad				X				X				X
23	Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño				X				X				X
24	Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones				X				X				X
25	La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Bernabé Coaquera Fernando Guillermo

DNI: 00791277

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Rendimiento

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Planificación														
1	Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento				X				X				X	
2	La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento				X				X				X	
3	El cronograma institucional está a corde al cumplimiento de las evidencias de mi área				X				X				X	
4	Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución				X				X				X	
5	Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento				X				X				X	
6	Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área				X				X				X	
7	Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir				X				X				X	
8	Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados				X				X				X	
9	Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Seguimiento														
10	La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil				X				X				X	
11	La revisión de evidencias es importante				X				X				X	
12	Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento				X				X				X	
13	Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado				X				X				X	
14	La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora				X				X				X	
15	El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas				X				X				X	
16	Se identifica las necesidades de acciones de capacitación				X				X				X	
17	La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos				X				X				X	
18	Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación														
19	Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado				X				X				X	
20	La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad				X				X				X	
21	La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso				X				X				X	
22	Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta				X				X				X	
23	De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar				X				X				X	
24	Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora				X				X				X	



25	Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente				X				X			X
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

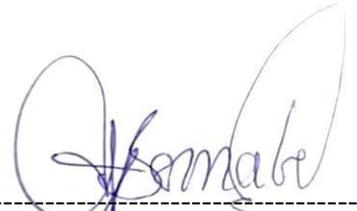
Apellidos y nombres del juez validador Dr. Bernabé Coaquera Fernando Guillermo DNI: 00791277

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

15 de noviembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Cambio Organizacional

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: Cambios estructurales													
1	La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones				X				X				X	
2	Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio				X				X				X	
3	Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada				X				X				X	
4	El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Cambios en la tecnología													
5	Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina				X				X				X	
6	Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades				X				X				X	
7	El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos				X				X				X	
8	Labora en instalaciones seguras				X				X				X	
9	Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.				X				X				X	
10	Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad				X				X				X	
11	Se maneja los procesos de manera adecuada				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Cambios en los productos o servicios													
12	Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas				X				X				X	
13	Se percibe que existe incentivos no monetarios				X				X				X	
14	Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área				X				X				X	
15	La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
16	Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas				X				X				X	
17	Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: Cambios culturales													
18	Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas				X				X				X	
19	El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades				X				X				X	



20	Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria				X				X				X
21	Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas				X				X				X
22	Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad				X				X				X
23	Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño				X				X				X
24	Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones				X				X				X
25	La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CARLOS ALBERTO BERNAOLA MARTÍNEZ **DNI:** 07448395

Especialidad del validador: **Temático – Metodológico**

15 de noviembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Rendimiento

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Planificación														
1	Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento				X				X					X
2	La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento				X				X					X
3	El cronograma institucional está a corde al cumplimiento de las evidencias de mi área				X				X					X
4	Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución				X				X					X
5	Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento				X				X					X
6	Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área				X				X					X
7	Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir				X				X					X
8	Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados				X				X					X
9	Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos				X				X					X
DIMENSIÓN 2: Seguimiento														
10	La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil				X				X					X
11	La revisión de evidencias es importante				X				X					X
12	Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento				X				X					X
13	Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado				X				X					X
14	La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora				X				X					X
15	El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas				X				X					X
16	Se identifica las necesidades de acciones de capacitación				X				X					X
17	La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos				X				X					X
18	Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas				X				X					X
DIMENSIÓN 3: Evaluación														
19	Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado				X				X					X
20	La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad				X				X					X
21	La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso				X				X					X



22	Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta				X				X				X
23	De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar				X				X				X
24	Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora				X				X				X
25	Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CARLOS ALBERTO BERNAOLA MARTÍNEZ

DNI: 07448395

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Cambio Organizacional

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Cambios estructurales													
1	La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones				X				X					X
2	Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio				X				X					X
3	Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada				X				X					X
4	El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Cambios en la tecnología													
5	Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina				X				X					X
6	Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades				X				X					X
7	El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos				X				X					X
8	Labora en instalaciones seguras				X				X					X
9	Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.				X				X					X
10	Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad				X				X					X
11	Se maneja los procesos de manera adecuada				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Cambios en los productos o servicios													
12	Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas				X				X					X
13	Se percibe que existe incentivos no monetarios				X				X					X
14	Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área				X				X					X
15	La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
16	Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas				X				X					X
17	Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal				X				X					X
	DIMENSIÓN 4: Cambios culturales													
18	Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas				X				X					X
19	El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades				X				X					X
20	Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria				X				X					X
21	Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas				X				X					X



22	Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad					X					X					X
23	Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño					X					X					X
24	Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones					X					X					X
25	La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil					X					X					X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Rendimiento

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Planificación														
1	Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento				X				X				X	
2	La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento				X				X				X	
3	El cronograma institucional está a corde al cumplimiento de las evidencias de mi área				X				X				X	
4	Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución				X				X				X	
5	Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento				X				X				X	
6	Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área				X				X				X	
7	Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir				X				X				X	
8	Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados				X				X				X	
9	Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Seguimiento														
10	La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil				X				X				X	
11	La revisión de evidencias es importante				X				X				X	
12	Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento				X				X				X	
13	Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado				X				X				X	
14	La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora				X				X				X	
15	El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas				X				X				X	
16	Se identifica las necesidades de acciones de capacitación				X				X				X	
17	La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos				X				X				X	
18	Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Evaluación														
19	Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado				X				X				X	
20	La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad				X				X				X	
21	La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso				X				X				X	
22	Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta				X				X				X	
23	De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar				X				X				X	



24	Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora				X				X				X
25	Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Cambio Organizacional

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Cambios estructurales														
1	La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones				X				X					X
2	Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio				X				X					X
3	Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada				X				X					X
4	El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina				X				X					X
DIMENSIÓN 2: Cambios en la tecnología														
5	Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina				X				X					X
6	Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades				X				X					X
7	El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos				X				X					X
8	Labora en instalaciones seguras				X				X					X
9	Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.				X				X					X
10	Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad				X				X					X
11	Se maneja los procesos de manera adecuada				X				X					X
DIMENSIÓN 3: Cambios en los productos o servicios														
12	Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas				X				X					X
13	Se percibe que existe incentivos no monetarios				X				X					X
14	Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área				X				X					X
15	La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X					X
16	Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas				X				X					X
17	Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal				X				X					X
DIMENSIÓN 4: Cambios culturales														
18	Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas				X				X					X
19	El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades				X				X					X



20	Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria				X				X				X
21	Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas				X				X				X
22	Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad				X				X				X
23	Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño				X				X				X
24	Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones				X				X				X
25	La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil				X				X				X

Observaciones: Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jorge Guillermo Villanueva Porras

DNI: 09449588

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Rendimiento

N°	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Planificación														
1	Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento				X				X					X
2	La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento				X				X					X
3	El cronograma institucional está a corde al cumplimiento de las evidencias de mi área				X				X					X
4	Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución				X				X					X
5	Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento				X				X					X
6	Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área				X				X					X
7	Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir				X				X					X
8	Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados				X				X					X
9	Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos				X				X					X
DIMENSIÓN 2: Seguimiento														
10	La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil				X				X					X
11	La revisión de evidencias es importante				X				X					X
12	Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento				X				X					X
13	Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado				X				X					X
14	La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora				X				X					X
15	El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas				X				X					X
16	Se identifica las necesidades de acciones de capacitación				X				X					X
17	La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos				X				X					X
18	Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas				X				X					X
DIMENSIÓN 3: Evaluación														
19	Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado				X				X					X
20	La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad				X				X					X
21	La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso				X				X					X



22	Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta				X				X				X
23	De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar				X				X				X
24	Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora				X				X				X
25	Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente				X				X				X

Observaciones: Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jorge Guillermo Villanueva Porras

DNI: 09449588

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

15 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

CONSISTENCIA INTERNA DEL INSTRUMENTO CAMBIO ORGANIZACIONAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

Según los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba de consistencia interna a través de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de ,940; indicándose que el instrumento es confiable para su aplicación.

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La comunicación horizontal evita que la burocracia aumente lo que ayuda a crear buenas relaciones?	80,9333	315,352	,344	,940
¿Se maneja las redes de información interna de la institución con el debido criterio?	80,9333	299,781	,789	,936
¿Se maneja las redes de información externa de la institución de manera adecuada?	81,0667	312,924	,493	,939
¿El superior jerárquico (gerentes, subgerentes) coopera a menudo para introducir cambios en su oficina?	81,4667	306,410	,497	,939
¿Existe la revisión oportuna del estado de las máquinas de la oficina?	82,0667	309,638	,392	,940
¿Se considera a los equipos de oficina un medio importante para el desarrollo de las actividades?	81,3333	296,381	,492	,940
¿El jefe directo prevé frente a algún desperfecto en los equipos?	81,2667	293,352	,683	,937
¿Labora en instalaciones seguras?	81,9333	292,352	,696	,936
¿Con que frecuencia se dan innovaciones frente a alguna situación identificada.?	81,6000	299,257	,570	,938

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se considera a las innovaciones tecnológicas como avances en la entidad?	81,6667	294,381	,560	,939
¿Se maneja los procesos de manera adecuada?	81,0667	310,638	,506	,939
¿Los resultados son positivos cuando los cambios se inician en las personas?	80,8000	302,743	,610	,938
¿Se percibe que existe incentivos no monetarios?	82,6000	298,257	,726	,936
¿Existe exiguo presupuesto para el desarrollo de las actividades operativas del área?	81,4000	301,543	,490	,939
¿La rotación de personal es un aspecto que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales?	81,2667	291,067	,780	,935
¿Se percibe que en la institución se evidencian barreras burocráticas?	81,8000	316,743	,144	,944
¿Se considera que una atención oportuna hacia los usuarios-administrados mejora la gestión municipal?	81,0000	306,000	,559	,938
¿Se considera que las actitudes del equipo frente a cualquier meta grupal son positivas?	81,0000	309,000	,514	,939
¿El área de trabajo da la oportunidad de desarrollar talentos y habilidades?	81,4000	282,971	,908	,933
¿Las aspiraciones constituyen un pilar importante en la labor diaria?	81,0000	291,571	,833	,935
¿Se considera que cumplir los objetivos de la entidad siempre deben primar ante las necesidades presentadas?	80,8667	307,124	,426	,940
¿Se fomenta activamente el trabajo en equipo entre los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad?	81,8000	290,886	,690	,937
¿Las capacitaciones brindadas por la entidad son necesarias para su desempeño?	81,4667	279,838	,845	,934

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se adopta continuamente nuevas y mejores formas de ejecutar las funciones?	81,1333	287,410	,834	,934
¿La orientación al cambio, dentro de la entidad es útil?	80,7333	289,495	,774	,935

PRUEBA DE CONFIABILIDAD – ALFA DE CRONBACH

CONSISTENCIA INTERNA DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL RENDIMIENTO:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	25

Según los resultados obtenidos tras la aplicación de la prueba de consistencia interna a través de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de ,973; indicándose que el instrumento es confiable para su aplicación.

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Las acciones de comunicación son usualmente dinámicas en el ciclo de gestión del rendimiento?	92,2667	301,352	,807	,972
¿La capacitación que se brinda es un beneficio para la mayor comprensión de gestión del rendimiento?	92,2000	313,171	,502	,974
¿El cronograma institucional está acorde al cumplimiento de las evidencias de mi área?	92,0000	306,571	,720	,972
¿Se entiende a los segmentos en gestión del rendimiento y su distribución?	92,0000	309,000	,712	,972
¿Se comprende a los factores de evaluación en gestión del rendimiento?	92,0667	309,067	,678	,973
¿Se tiene la capacidad de identificar las prioridades de gestión de mi área?	92,2667	303,067	,754	,972
¿Se construye indicadores de acuerdo a lo establecido por Servir?	91,8667	302,552	,856	,971
¿Se identifica rápidamente evidencias a presentar respecto a los indicadores planteados?	91,8667	309,695	,785	,972
¿Los plazos establecidos en los formatos de gestión del rendimiento son oportunos?	92,1333	301,410	,772	,972

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La información para la entrega de evidencias al evaluador es fácil?	92,0667	314,210	,662	,973
¿La revisión de evidencias es importante?	91,8667	309,267	,702	,972
¿Las charlas que gestiona la entidad son útiles para la etapa de seguimiento?	92,0667	295,924	,791	,972
¿Las reuniones de seguimiento son ejecutadas conforme al cronograma enviado?	92,1333	301,981	,818	,972
¿La implementación de gestión del rendimiento permite identificar oportunidades de mejora?	92,2000	300,743	,839	,971
¿El evaluador brinda una continua orientación para el cumplimiento de las metas?	92,0000	300,143	,858	,971
¿Se identifica las necesidades de acciones de capacitación?	92,2000	310,600	,653	,973
¿La retroalimentación permite reconocer aspectos positivos, alentándolos y reforzándolos?	91,9333	312,924	,604	,973
¿Existe motivación frente a las oportunidades de mejora planteadas?	92,6000	303,686	,600	,974
¿Se considera que la valoración de desempeño refleja el trabajo realizado durante el periodo evaluado?	92,4000	301,971	,843	,971
¿La evaluación desempeño mejora la gestión en la entidad?	92,0000	299,571	,876	,971
¿La evaluación de desempeño es un procedimiento virtuoso?	92,0667	300,638	,816	,972
¿Se considera a la evaluación de desempeño como una herramienta?	92,0000	297,714	,809	,972

Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿De la evaluación de desempeño se desprende compromisos a efectuar?	91,9333	299,495	,842	,971
¿Las dificultades obtenidas en el ciclo de GdR pueden volverse en oportunidades de mejora?	92,0000	299,714	,871	,971
¿Se aprecia que la reunión final se realiza objetivamente?	92,2667	298,924	,882	,971



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTOYA JALIXTO NIEVES DE LA O KAREN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cambio organizacional y gestión del rendimiento en los servidores de una entidad de gobierno local de Lima, año 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NIEVES DE LA O KAREN MONTOYA JALIXTO DNI: 47864809 ORCID 0000-0001-9280-1216	Firmado digitalmente por: MMONTOYAJA el 27-12- 2021 07:10:12

Código documento Trilce: TRI - 0246334