



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia
en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Misericordia Alvarez, Lesly Morelia (ORCID:0000-0003-2917-6192)

Rodriguez Calderon, Joffre Williams (ORCID:0000-0002-0340-7936)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (ORCID:0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a nuestros padres por habernos brindado, la seguridad, confianza y su apoyo durante todo este proceso de elaboración.

A nuestro Docente, José Alexander Guevara Ramírez por la respectiva orientación que nos ha brindado y motivarnos a lograr con éxito de la culminación de nuestro desarrollo de proyecto de tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por habernos guiado en la elaboración de este trabajo de investigación. A nuestros padres por habernos brindado la confianza y la seguridad para lograr nuestro objetivo.

A nuestro asesor José Alexander Guevara Ramírez, por ofrecernos el apoyo en el proceso de elaboración del proyecto de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	8
II. Marco Teórico	13
III. Metodología	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos Éticos	24
IV. Resultados	25
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Nivel de Adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	25
Tabla 4.2 Nivel de Desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	26
Tabla 4.3 Correlación entre las dimensiones de la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	27
Tabla 4.4 Niveles de las variables Adaptación al cambio y Desempeño laboral con sus totales.	28
Tabla 4.5 Correlación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	29

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar la relación entre adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, 2020, se desarrolló bajo el esquema metodológico de un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental y transversal; teniendo como población 63 directores y una muestra de estudio consecuente de 54 directores. Para recolectar datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado por juicio de expertos en gestión de organizaciones obteniendo la aprobación para proceder con la aplicación del instrumento, y para la confiabilidad se evaluó empleando coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un coeficiente alfa de 0.93 que indica una confiabilidad buena.

Para evaluar la relación se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman tuvo un valor de 0.585, además se pudo verificar la percepción de los docentes tanto para la adaptación al cambio como para su nivel de desempeño laboral, estando en todos los casos en un 90 % de acuerdo con los indicadores para ambas variables. Teniendo en cuenta el indicador estadístico como con las respuestas de los directores se puede concluir finalmente que existe una relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope.

Palabras clave: adaptación al cambio, iniciativa al cambio, desempeño laboral en los docentes.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between adaptation to change in job performance during the pandemic in teachers of schools in the province of Ascope, 2020, it was developed under the methodological scheme of a quantitative approach, descriptive-correlational level and of non-experimental and cross-sectional design; having as a population 63 schools and a consistent study sample of 54 schools. The survey technique was used to collect data and the questionnaire was used as an instrument, which was validated by the judgment of experts in organization management, obtaining approval to proceed with the application of the instrument, and for reliability it was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, which was obtained an alpha coefficient of 0.93 that indicates a good reliability.

To evaluate the relationship, it was carried out using Spearman's Rho coefficient, it had a value of 0.585, in addition it was possible to verify the perception of teachers both for adaptation to change and for their level of work performance, being in all cases 90% according to the indicators for both variables. Taking into account the statistical indicator and the responses of the directors, it can finally be concluded that there is a relationship between adaptation to change and job performance in the teachers of the schools in the province of Ascope.

Keywords: adaptation to change, initiative to change, job performance in teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, tras la declaración de una emergencia sanitaria a nivel mundial producida por un tipo de coronavirus, específicamente denominado SarsCov-19 causante de la enfermedad Covid-19, la sociedad afronta problemas y retos en corto y largo plazo en todas las dimensiones que la componen; entre ello se pueden encontrar los cambios culturales, económicos, ambientales, empresariales y las políticas de estado fundamentales como la educación. Desde el inicio del estado de emergencia en China, a fines del mes de febrero de 2020, entre las principales medidas adoptadas por la nación asiática fue la de cerrar escuelas para evitar la propagación del virus entre los estudiantes y dadas las características de la enfermedad en mención, a mediados del mes de marzo, más de cien países adoptaron medidas similares dejando una población estudiantil afectada por un total de ochocientos cincuenta millones de niños y adolescentes. (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2020)

En concordancia a las condiciones mencionadas y en todos los aspectos identificados se ha dado una transformación a todo nivel, y como eje de dicha transformación en el contexto de la pandemia se presenta la llegada de la digitalidad en el entorno y convivencia social, empresarial y educativa. De acuerdo con Oliva, H. (2020) dichas condiciones han generado un estrés general por el confinamiento y la imperativa necesidad de utilizar herramientas de tecnologías y comunicaciones para, en términos prácticos, improvisar la enseñanza y aprendizaje virtual; todo lo anterior supone replantear los métodos y formas básicas de gestionar la educación en un contexto de crisis a nivel mundial y Sudamérica.

Según el INEI (2020) en la nación actualmente hay 53,003 colegios de educación básica de inicial a secundaria y de ese total el 13,580 son de administración privada y 39,423 nacionales, 87% de los mencionados se encuentran en zona urbana y la diferencia en zonas rurales con un total de 8'815,800 escolares.

Estos 8 millones de alumnos peruanos están ante un escollo desconocido para la educación en el Perú, al menos en la escala en la que se está aplicando, pues la educación regular ya presentaba serios problemas inmobiliarios, regulatorios y de calidad, ahora se suma la disparidad de acceso a los medios de comunicación ya sean por vía internet, televisivos o radiales, temas como la falta de estandarización

entre estos medios de tele enseñanza para cubrir las clases en aulas presenciales, la variabilidad en las horas de presentación, la selección de tecnología de educación a distancia, una clara falta de capacitación general de los docentes en temas de educación virtual, el mismo hecho de que la señal de internet en general no es estable en muchas regiones, la carga de trabajo extra en la familia para los padres que ahora combinan vida laboral y de casa, la novedad de la educación virtual para los escolares, los mismos espacios en la casa y las computadoras, celulares entre otros aspectos.. Con la emergencia sanitaria se produjo un cambio de paradigma en la educación, de acuerdo a lo planteado en el párrafo anterior, supone replantear también todo su sistema, sus características y condiciones. En tal sentido las unidades básicas del sistema son el binomio compuesto por el docente y los educandos. La dinámica profesor-alumno se ve disuelta bajo las nuevas medidas impuestas que impiden o minimizan la socialización y el contacto, pues, el docente no se encuentra en condiciones de garantizar que los objetivos de la sesión educativa fueron logrados y, de igual manera, el alumno es propenso a la distracción al no encontrarse supervisado o sobreestimando la flexibilidad de la educación a distancia. Según Oliva H. (2020) De cara a una realidad social distinta a gran escala, cambiar los procesos de enseñar y aprender, configura un desafío que permita afrontar la variabilidad de escenarios y contextos sociales cuyos paradigmas se han roto y seguirán cambiando en lo consiguiente. De acuerdo con lo mencionado, el contexto clave del siglo XXI tiene que ver directamente con cambiar y gestionar adecuadamente todos los recursos necesarios para adaptarse a la educación virtual, teniendo ello que ver con la modificación y cambios en políticas y lineamientos a nivel gobierno.

Los acontecimientos trascendentales en la historia de la humanidad siempre impusieron desafíos en los aspectos de la vida cotidiana y social, en este particular caso las educaciones tienen una valiosísima herramienta a su disposición para tomar un paso hacia delante en temas de metodologías ágiles y digitalización de los materiales educativos. Dado lo complicado de la situación, uno de los puntos más urgentes es una completa capacitación de los docentes en nuevas metodologías y herramientas, al igual que materiales digitales para un correcto manejo de las sesiones virtuales. El MINEDU (2020) De acuerdo con indicaciones del ministerio de educación, tanto colegios nacionales como privados deben de

establecer las acciones necesarias que garanticen la continuidad de la educación que brindan como servicio; la principal acción es la de diseñar de manera adecuada, así como ejecutar de esa misma manera el Plan de Recuperación completo, el detalle de dicho plan debe contener: actividades, metas por niveles educativos, estrategias, métodos de recuperación, cronogramas y otros necesarios para la educación virtual. Tanto la recuperación como reprogramación de las horas de clase deben estar acordes a la región y localidad en la que se encuentre el colegio, de manera que se cubran todas las necesidades propias de los estudiantes en cada una de sus ubicaciones. De acuerdo a lo indicado, el Plan de Recuperación debe ser gestionado hasta una aprobación final; de no cumplirse la entidad estará sujeta a fiscalización y reclamos.

En la extraordinaria situación por la que se está atravesando, es necesario que los docentes empiecen a mirar más allá de los métodos de educación tradicional, además de enfrentar una transición hacia el uso y el manejo de las metodologías y herramientas que resulten la necesidad de seguir con la educación en el país, el nuevo docente debe innovar tanto en métodos, y actividades prácticas en el proceso de aprendizaje, donde se tenga un gestión integrada de dicho proceso en un entorno virtual que permitan a su vez lograr los objetivos que se propongan de acuerdo al nivel de formación. Así el docente es el tutor con las capacidades técnicas y la experiencia para saber orientar las interacciones entre los educandos en el entorno virtual de la clase, así como lo menciona Gisbet (2002) La formación de los profesores en los temas tecnología educativa es fundamenta desde su comienzo hasta su continuidad de manera que se logre un entorno de educación adecuado en donde se manifiesta una nueva forma de enseñar del docente en una adaptación plena.

Al momento de hacer una revisión de materia bibliográfico sobre la educación en el Perú, sumado a la propia experiencia y lo expuesto en los párrafos anteriores, es seguro decir que en el Perú las condiciones no son óptimas para el correcto desarrollo de la enseñanza virtual, pues sumando a las limitaciones técnicas sufrimos incontables casos de corrupción y desidia dentro de los entes encargados de la administración educativa. En vista de la necesidad de medios de monitoreo con respecto al cumplimiento de las labores escolares el MINEDU (2020) Mediante

la Resolución Viceministerial N.º 097-2020-MINEDU, el Ministerio de Educación aprobó las disposiciones para el trabajo remoto de docentes con el fin de asegurar el desarrollo del servicio educativo en condiciones de calidad, equidad y diversidad en instituciones y programas educativos públicos durante la emergencia nacional y el aislamiento social obligatorio por el COVID-19. En la mencionada resolución se hace un listado de varios documentos de control que los docentes deberán remitir con cierta regularidad tales como: Informes de actividades y reportes de trabajo remoto docente, Formato mensual de actividades de docente y auxiliares de educación, Reporte de asistencia detallado del docente y un reporte consolidado de inasistencias, tardanzas y permisos sin goce de remuneraciones para docentes.

Al ser estas medidas de nueva implementación, aún no existen datos consolidados oficiales que reflejen los resultados que la educación virtual está dejando en el Perú. De la misma manera, los docentes aún recorren el camino de la adaptación a esta nueva realidad educativa. Si bien la educación a distancia tiene un largo recorrido por los debates académicos, además de muchas páginas dedicadas a su aceptación o rechazo, es menester también poner bajo investigación esta vertiginosa curva donde la educación virtual pasó a ser preponderante en el territorio peruano, a pesar de sus limitaciones, y de cómo los docentes se desenvolverán en esta nueva normativa educativa.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el problema de la presente investigación es ¿Cuál es la relación entre Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de Ascope, 2020? Ante lo expuesto, la investigación se justifica porque pretende aportar valor explicando la relación entre la adaptación al cambio y desempeño laboral de los docentes frente a la pandemia. A su vez, se justifica porque Perú está en el camino correcto, siendo un país socialmente fragmentado y desigual, ver a múltiples actores del sector de la educación trabajando juntos de manera orgánica como parte de un sistema con el objetivo común de salvaguardar el derecho a la educación para todos los estudiantes, es un signo de esperanza. El gran esfuerzo y la cooperación que han dado lugar al sistema Aprendo en Casa continuarán más allá de la cuarentena, ya que el sistema cumplirá un rol complementario a las clases presenciales para ofrecer oportunidades de aprendizaje a los estudiantes de ciudad y campo en

condiciones adecuadas para que estén bien emocionalmente y a gusto con las clases virtuales y así evitar problemas de conducta y adaptación a este cambio.

También se justifica porque ofrece un aporte metodológico, para futuras investigaciones del tema porque existen pocas investigaciones en la que se emplea la adaptación al cambio frente a una pandemia y/o relación de los componentes de la adaptabilidad al cambio y el desempeño laboral de los docentes. En nuestro caso de los colegios de la provincia de Ascope 2020, debido al repentino cambio en el sector educativo que estamos afrontando.

Los objetivos específicos se indican a continuación:

Identificar el nivel de adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, 2020. Evaluar el nivel de desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, 2020. Determinar la relación entre las dimensiones de la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, 2020. Proponer un programa de capacitación empresarial para mejorar el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, 2020.

El objetivo general de la investigación presentada es Determinar cuál es la relación entre Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de Ascope, 2020.

La hipótesis de investigación es: Existe relación directa entre Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, La Libertad 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Guzmán (2018) En su investigación que tiene como título, “Adaptabilidad y Proceso de Cambio Organizacional”, consideró su objetivo general el determinar el nivel de adaptabilidad que producen los procesos de cambio organizacional en los colaboradores de la empresa Cooperativa Salcajá. La investigación es tipo cuantitativo y su diseño es descriptivo, tomándose la muestra a 70 personas del área de atención al cliente de sexo indistintos entre las edades de 18 a 25 años. Se obtuvo como resultados que los trabajadores del área de atención al cliente no son capacitados constantemente en una situación de cambios organizacionales, donde se puede reflejar algunos problemas de comunicación, relaciones interpersonales y bajo rendimiento al ofrecer un servicio.

A si mismo concluyó que si el trabajador es capacitado durante el proceso de cambio obtendrá mejor desarrollo de sus funciones para brindar un adecuado servicio al cliente.

Giles y Quiroz (2018) en la tesis, “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018”, dicha investigación nos presentó un diseño no experimental- correlacional- causal, donde se asumió como muestra a 50 docentes, el cual estudio nos indicó como objetivo general en determinar el nivel de influencia de satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Zarumilla de Tumbes- Zarumilla 2018. La investigación obtuvo resultados de 0.878 para la satisfacción y de 0.984 para el desempeño laboral según el cálculo de Alfa de Cronbach, donde según los datos analizados concluimos que existe una influencia positiva y altamente significativa, esto infirió que mientras haya mayor satisfacción, el desempeño de los docentes será mejor, para el cumplimiento de sus labores en dicha institución.

Ninamango (2020) En la investigación titulada:

“Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03”. El estudio asumió como objetivo general en determinar si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del área de gestión de educación básica alternativa y técnico productivo, Ugel 03. La

investigación se basó en un diseño no experimental de corte transversal, se asumió a 15 trabajadores para el muestreo aplicándose la encuesta como técnica de validación de datos. La investigación obtuvo como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.904, con lo cual se concluyó que si existe una correlación alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral según el valor p $0.000 \leq 0.05$ que se realizó al estudio mediante datos de confiabilidad y validez.

Ñuñuvero (2019) En la tesis, “Nivel de Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, año 2017”. Nos menciona como su objetivo general determinar la relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, año 2017, se tomó como muestra a 17 empleados para la investigación, la cual está basada en un diseño transversal correlacional y el instrumento aplicado fue la encuesta. Como conclusión se obtuvo que, si existe una relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral según resultados, dado que el nivel de capacitación muestra un 45% bajo, y un 50% bajo en el nivel de desempeño laboral en los empleados. Por ello, se afirma en dicha investigación, que para un excelente desempeño laboral es de mucha importancia capacitar constantemente a los colaboradores para una buena producción.

Según el autor, Zelada (2016) En la investigación titulada:

“Satisfacción y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016”. La investigación, presenta como objetivo principal determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016, la cual utilizo el diseño no experimental, con corte transversal, con un enfoque correlacional. La muestra fue aplicada a 36 personas, siendo el cuestionario el instrumento utilizado. Se obtuvo como uno de los resultados un 0.701 de Rho Spearman, indicando que existe un tipo de correlación positiva significativa. Por consiguiente, se concluyó que la satisfacción y desempeño laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local 02- La Esperanza tienen una relación significativa en sus variables, dichos por la investigación.

Según el autor, Ayay (2016) En la tesis que lleva como título:

“Relación entre la Formación Profesional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”. La investigación nos presentó como uno de sus objetivos, determinar si existe relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014. En dicha investigación se utilizó como técnica para reclutar datos a la encuesta, y al cuestionario como instrumento. Se obtuvo en el estudio un 64% y 53% en las variables formación profesional y desempeño laboral, ambas con un nivel regular, realizadas a una población de 118 docentes. Esta investigación mostró resultados de una $p < 0.05$, lo cual se concluyó que si existe relación entre las variables de la investigación, la cual es medida, por ello para tener mejores resultados es recomendable evaluar otras variables y factores que tengan influencia para aumentar la relación de las variables del estudio.

Duque y Garzón (2015) En el artículo, “Adaptación de las organizaciones a los cambios del entorno”, se infirió que, existen cambios en los modelos de negocio, estructuras organizacionales y relaciones con el entorno, para ello se tiene que identificar estrategias para relacionarse con éxito dentro de la economía de la información. Así mismo hay que considerar como influencia las diferentes variables del entorno para el desarrollo de las organizaciones. Los autores clasifican en 3 grupos el estudio, el primero compuesto de artículos de investigación relacionados con el entorno de la organización, con una perspectiva de cooperación que permita mayor oportunidad de desarrollo, analizando la situación del clima organizacional desde una opinión respecto al género y si esta influye en la satisfacción de los trabajadores, el segundo grupo está basado en artículos de reflexión desde un enfoque económico y político. Además, nos habla sobre el efecto que tiene el teletrabajo en la gestión de las organizaciones como propuesta de formación para trabajar en equipo. Por último, el tercer grupo está conformado por artículos de revisión basado en un enfoque teórico, aquí se hace mención al emprendedor y empresario, sobre su relación entre especialización e innovación en las organizaciones, como se identifica y que imagen presenta para el entorno.

Pineda y Cortez (2018) En el artículo, “Cambio y adaptación organizacional. Los

autores no hablan sobre el cambio que es una parte fundamental para las organizaciones actuales y sobre los diversos cambios que obligan algunas empresas a tomar esta decisión de cambio, como por ejemplo los avances tecnológicos, la globalización, la apertura de mercados, entre otros. Así mismo los autores mencionan siete factores que incurren en una empresa para que se adapte al cambio, que pueden ser dos opciones, atraso o éxito. Los factores que incurren según los autores son los aspectos motivacionales y psicológicos, flexibilidad y respuesta rápida, capacidades dinámicas, aprendizaje y experiencia, trabajo en equipo, planeación estratégica y liderazgo. concluyen que la adaptación tiene ciertos procesos complejos, confusos, por ello el proceso de cambio debe tener un constante seguimiento, así mismo la adaptación al cambio debe comprender participación, proactividad y aprendizaje por parte de los trabajadores para un cambio exitoso.

Foronda (2018) En su investigación titulada:

“La Adaptabilidad en las Organizaciones”. Hace énfasis en conceptos teóricos y las partes que lo conforman como una técnica organizacional. Nos presentó como objetivo general analizar el concepto de la adaptabilidad en las organizaciones y los componentes que favorecen que se conforme como una capacidad organizacional. El estudio tiene un enfoque descriptivo con una investigación cualitativa. El autor presenta definiciones de la adaptabilidad basado en modelos teóricos, así como sus elementos y características, para más adelante definir la capacidad organizacional y analizar su relación entre sí. Se tuvo como conclusión que la organización tiene la capacidad y la ventaja competitiva para poder transformar la adaptabilidad en algo favorable. Finalmente infirió que adaptarse al cambio debe ser una obligación más que una opción, ya que es hoy en día es una necesidad de las organizaciones, ya que están en un entorno globalizado y en constante cambio en la actualidad.

Fernández (2016) en el artículo que lleva como título:

“La adaptación al cambio como clave principal para que un negocio tenga éxito”, hace mención que para que una organización salga adelante tiene que hacer cambios de comportamientos, conductas y de estrategias, puesto que las organizaciones están en constante cambio por el entorno globalizado que

actualmente existe. Además, hace énfasis que el mundo no está cambiando, sino que ya ha cambiado desde que el

internet apareció, por eso la importancia de asociar lo tradicional con lo online. Se menciona también que el cliente tiene total y absoluto poder para establecer un nuevo cambio, por ello la importancia de la adaptación para llegar hacer competitivos. Por último, hace referencia que, para tener éxito en un negocio, se debe asociar la tecnología con la educación y trabajo, por ello se resalta que es importante adaptarse al cambio y no permanecer congelado ante situaciones inesperadas que puedan surgir en el entorno o en la empresa.

Soller y Pizango (2019) En la investigación, “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”. Presentó al objetivo general en, determinar cómo los Factores Motivacionales influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de las Instituciones Educativas Públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018, el estudio tiene un diseño tipo no experimental transversal, el muestreo se le realizo a 92 empleados administrativos de 5 Instituciones Educativas Públicas. En la investigación se utilizó la encuesta y cuestionario para la recolección de datos. Se concluyó que, hay una influencia directa y significativa entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral y por lo tanto se recomendó a los directores otorguen algún tipo de reconocimiento por su labor a los trabajadores, para un mejor desempeño laboral.

La investigación se ha basado en algunos fundamentos científicos y se ha considerado algunas teorías que están relacionadas a nuestra investigación y las mencionamos a continuación:

Respecto a la Adaptación al Cambio:

Piqueras (2017) Explica, “Que adaptarse al cambio es fácil, sobre todo cuando el cambio inicialmente parece que va a ser mejor, el problema no es la adaptación al cambio, sino la adaptación cuando parece que las cosas se ponen peor”. Hoy en día existen circunstancias adversas que cuesta la rápida adaptación, por ello no desarrollamos esta capacidad y a veces es difícil afrontarlo. Sin embargo, tenemos que considerar el cambio como una oportunidad más, tanto en la vida personal

como en el trabajo, salud, finanzas, familia...La diferencia es cómo afrontarlo y la actitud con la que lo asumes.

Iglesias (2013) Define, "La adaptación al cambio como factor clave para mantener la organización actualizada en el entorno", ya que todo nuestro entorno esta constante modificación y la única manera de sobrevivir es a través de la adaptación al cambio". Esto es claramente cierto debido a que vivimos en un mundo globalizado y se requiere de colaboradores que permitan adquirir habilidades y experiencias, para que la adaptación al cambio sea positiva, ya que para tener éxito en nuestro negocio es saber satisfacer la necesidad de cambio y tener una visión competitiva.

Torres (2013) Define a la adaptación al cambio como: "La capacidad de adaptarse y amoldarse a los cambios, transformando estrategias habituales, procesos, tecnologías y sobre todo a las personas a los logros de la empresa". Hace mención importante a la modificación de la propia conducta para llegar a los objetivos trazados cuando surgen inconvenientes en el camino, así mismo para ampliar su desempeño y construir el mejoramiento de nuevos escenarios. Chiavenato (2011) Explica, "Las empresas que se ajustan y adaptan a las demandas ambientales sobreviven y crecen. En cambio, las empresas que no consiguen esa adaptación ambiental tan solo desaparecen del mapa".

Hace énfasis en el surgimiento de nuevas tecnologías, información y globalización de los mercados, y la influencia que estos tienen a la hora de tomar decisiones y acciones. Respecto al Desempeño Laboral:

Juárez (2018) Define, "El desempeño es un proceso que debe planearse, dirigirse, controlarse y, en su momento, rediseñarse para que responda a las exigencias de los objetivos, las metas y los resultados que contempla la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo". Afirma que las organizaciones están en constante aprendizaje y que se deben incorporar nuevos métodos que impulsen al trabajador a mejorar su labor enfocándose en resultados según su puesto.

Robbins y Timothy (2013) Lo define como: "Eficacia de los trabajadores dentro de la organización, teniendo como base el funcionamiento de la motivación y satisfacción laboral". El desempeño define la productividad en la organización, se basa en la medición de la persona a la hora de realizar trabajo en menos tiempo,

menor esfuerzo y mayor calidad, con una evaluación constante, para poder verificar su producción a través de la empresa y obtener como resultado su desenvolvimiento según al puesto que pertenece.

Chiavenato (2011) Define, "El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos, establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado". Hace referencia al comportamiento del trabajador para lograr efectivamente sus objetivos mediante habilidades y estrategias, así mismo, estas influyen en capacidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo entre otros. Otro punto importante son los beneficios personales y como organización por el desempeño logrado, que permitirá mejor relación entre trabajador y empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- Nivel: Descriptivo- correlacional
- Descriptivo. Se analizó las características y propiedades de las variables de estudio “adaptación al cambio” y “desempeño laboral” (Hernández et al., 2014). Correlacional. Aplicamos una métrica estadística de relación de las variables de estudio “adaptación al cambio” y “desempeño laboral” (Hernández et al., 2014).

- El esquema es el siguiente:

- M: muestra O: observación r: relación
- Ox: Observación a la variable “adaptación al cambio”
- Oy: Observación a la variable “desempeño laboral”

- Diseño: No experimental y transversal
- El diseño de investigación fue no experimental debido a que no se manipularon las variables de estudio, solo se recogieron datos en su habita natural (Hernández et al., 2014).
- Transversal: por cuanto la recopilación de datos se realizó en un tiempo único.
- Enfoque: Cuantitativo: el uso del adjunte de información para verificar la hipótesis con base a la medición numérica y analizar, cuyo propósito es determinar las variaciones y probar las teorías de los autores. (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables estudiadas son Adaptación al cambio y desempeño laboral.

Adaptación al cambio: Independiente, cuantitativa

Desempeño Laboral: Dependiente, cuantitativa

La primera variable de investigación Adaptación al cambio, como definición conceptual según Puchol (2016) menciona como el proceso por el cual un grupo o un individuo modifican sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve.

Esta variable será medida a través de las puntuaciones obtenidas en un cuestionario de Adaptación al Cambio, aplicado a los directores de los colegios de la provincia de Ascope. Además, la variable tiene 2 dimensiones y cada una de ellas con sus respectivos indicadores que son los siguientes:

- a) Liderazgo de Cambio
 - Iniciativa de cambio
- b) Crear una visión
 - Metas
 - Objetivos

Siendo su escala de medición ordinal.

Como segunda variable de investigación se tiene al Desempeño laboral que tiene como definición conceptual según Chiavenato (2011) lo define como el comportamiento del trabajador a lograr efectivamente los objetivos. Así mismo constituye una estrategia individual para lograr dichos objetivos.

Esta variable será medida a través de las puntuaciones obtenidas en un cuestionario de desempeño laboral, aplicado a directores de los colegios de la provincia de Ascope. Además, esta variable posee tres dimensiones con sus respectivos indicadores que son los siguientes:

- a) Perfil Humano
 - Puesto de trabajo
 - Sueldo
- b) Habilidades Profesionales
 - Técnicas
 - Conceptuales
 - Administrativas
- c) Estrategias Organizacionales
 - Actualización
 - Trabajo en equipo
 - Socialización de valores organizacionales

Por otro lado, esta variable será medida en la escala de medición ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

- Población

La población estuvo conformada por 28 colegios estatales y 35 particulares, siendo un total de 63 colegios captados en el año 2020 previa investigación por datos arrojados por la Ugel Ascope.

- Muestra

La muestra se calculó a partir de la fórmula teniendo en cuenta que la población es finita y se obtuvo un valor de 54.24. De esta manera se obtuvo un tamaño de muestra (n) para el estudio de 54 colegios, lo que vendría a representar el número total de directores a encuestar.

En consecuencia, se puede decir que se aplicó un muestreo estadístico de probabilidades ya que nuestra unidad de análisis, es decir, los directores, al pertenecer a la población tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas de recolección de datos

La encuesta, es una técnica de recolección de datos que parte de una población determinada de preguntas que se orientan a las variables que se están investigando (Niño, 2011).

- Instrumentos de recolección de datos

Se usó el cuestionario de interrogantes cerradas formulando las opciones en base a la escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, completamente de acuerdo).

Se elaboró un cuestionario dividido en ítems de acuerdo con las variables “adaptación al cambio” y “desempeño laboral”.

- Validez

Para ello se llevó a cabo la evaluación o juicio de dos especialistas de gestión de organizaciones para emitir su juicio a nivel profesional respecto a la coherencia y pertinencia de la estructura y contenido de los instrumentos, obteniendo la aprobación para proceder con la aplicación del instrumento.

- **Confiabilidad**

Para conocer que los instrumentos de recolección de información son verídicos, se empleó el índice conocido como Índice de Cronbach que es una prueba de fiabilidad cuyo resultado si es un valor cercano a 1, determina una confiabilidad positiva (Hernández et al., 2014). De acuerdo con lo indicado el valor alfa de Cronbach que se obtuvo fue de 0.93.

3.5. Procedimiento

Para comenzar se solicitó el permiso a los directores de los colegios, primero vía telefónica y después de manera presencial; se solicitó permiso para poder encuestar a los docentes sobre su adaptabilidad al cambio frente a la pandemia, así como evaluar su desempeño laboral. Posteriormente se coordinó las distintas fechas para la aplicación de las encuestas a los docentes, como criterios de coordinación se obtuvo cuenta los días de la semana que no interrumpen las clases con los alumnos, así como otras consideraciones para que afecten la disposición de los docentes o sus respuestas. Se determinó que la encuesta aplicada a los docentes sea al finalizar las sesiones de clases con los alumnos, de manera que se tendrá una apreciación inmediata de su experiencia con los mismos; no se consideró aplicar la encuesta antes de iniciar las clases debido a que los docentes podrían resolver la encuesta de manera apresurada ya que tendrían que prepararse para su clase virtual; de igual manera tampoco se consideró apropiado aplicar la encuesta durante la sesión de clases debido a que entorpecería la atención y enseñanza que están recibiendo los alumnos por sus docentes.

En consecuencia, se aplicó la encuesta a cada docente sin ningún contratiempo, mediante el reclutamiento de datos, obteniendo información para la muestra de la investigación.

Por último, la información recolectada se ordenó de manera que pueda ser procesada y analizada utilizando para ello el software Microsoft Excel 2016 con los complementos y formulas estadísticas necesarias.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó estadística descriptiva e inferencial utilizando el software Microsoft Excel para los cálculos, formulaciones y gráficos; los datos recolectados fueron trasladados al software, consolidados y ordenados para su posterior tratamiento.

Como primer punto, para la estadística descriptiva se utilizó, tanto para la determinación de la muestra como para representación de datos correspondientes a las variables.

Se utilizó la estadística inferencial para evaluar la correlación de las variables mediante el indicador de la Rho de Spearman y coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad y consistencia del instrumento de recolección de datos utilizado.

3.7. Aspectos éticos

Dentro de los criterios éticos se consideró tratar la información y datos brindados por los colegios de manera confidencial y en reserva profesional.

Los responsables de la investigación no presentaron conflictos de interés con la empresa que puedan alterar, distorsionar o perjudicar tanto los objetivos como resultados de esta.

La investigación presentó los criterios de calidad y validez exigidos.

Durante todo el desarrollo de la aplicación de los instrumentos se sostuvo en anonimato los datos personales brindados por los docentes encuestados.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Tabla 4.1 Nivel de Adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Adaptación al Cambio	40	74	14	26	0	0	54	100
Liderazgo al Cambio	42	78	12	22	0	0	54	100
Crear una visión	38	70	16	30	0	0	54	100

Nota: Cuestionario sobre la adaptación al cambio durante la pandemia aplicado a los directores de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

En tabla 4.1, se observa que la variable Adaptación al cambio, según el 74% en los docentes de los colegios de Ascope 2020, es percibida en un nivel alto, lo cual se describe que los docentes muestran una conducta de rápida adaptación a la hora de realizar sus actividades. Asimismo, de acuerdo a la dimensión liderazgo al cambio destaca un nivel alto (78%), en la dimensión crear una visión el nivel alto (70%), lo cual indicaría que los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020 tienen un nivel alto a la hora de adaptarse a situaciones de cambio y puedan realizar sus actividades con eficiencia.

Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Tabla 4.2 Nivel de Desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Desempeño Laboral	32	59	22	41	0	0	54	100
Perfil Humano	10	19	31	57	13	24	54	100
Habilidades Profesionales	38	70	16	30	0	0	54	100
Estrategias Organizacionales	38	70	16	30	0	0	54	100

Nota: Cuestionario sobre el desempeño laboral durante la pandemia aplicado a los directores de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

En la tabla 4.2, se observa que la variable desempeño laboral, según el 59% de los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020, se describe en un nivel medio, lo cual quiere decir que los docentes no realizan sus actividades de manera eficaz en los colegios de la provincia de Ascope. Asimismo, de acuerdo a la dimensión perfil humano destaca un nivel medio (57%), en la dimensión habilidades profesionales el nivel alto (70%) y finalmente el nivel alto (70%) para la dimensión estrategias organizacionales, lo cual indicaría que los docentes de los colegios de la provincia de Ascope tienen una tendencia media alta a la hora de realizar sus actividades durante la pandemia.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Tabla 4.3 Correlación entre las dimensiones de la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

DIMENSIONES	DESEMPEÑO LABORAL		
	RHO SPEARMAN	P	N
LIDERAZGO AL CAMBIO	,448**	,001	54
CREAR UNA VISION	,586**	,000	54

p: Significancia

N: tamaño de muestra

En tabla 4.3, se muestra una correlación directa entre las dimensiones liderazgo de cambio y crear una visión con el desempeño laboral, dicha interpretación se basa porque los docentes tienen un liderazgo de cambio y crean una visión durante la pandemia adecuados para su desempeño laboral en los colegios de la provincia de Ascope 2020, teniendo facilidades para desarrollar sus actividades académicas.

Objetivo General: Determinar la relación de la adaptación al cambio en el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Tabla 4.4 Niveles de las variables Adaptación al cambio y Desempeño laboral con sus totales.

Variables	Desempeño Laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Adaptación al Cambio	40	74	14	26	0	0	54	100
	32	59	22	41	0	0	54	100

En tabla 4.4 vemos los niveles de las variables Adaptación al cambio y Desempeño laboral, destacando el nivel alto para ambas variables (74% y 59%), en nivel medio (26% y 41%) y bajo (0%). Por lo tanto, nos indica que los docentes se adaptan al cambio y tienen un desempeño laboral significativo para desarrollar sus actividades académicas durante la pandemia en los colegios de la provincia de Ascope.

La Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis de investigación: Existe relación directa entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral frente a la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, La Libertad 2020.

Tabla 4.5 Correlación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.

Variable	<u>Desempeño Laboral</u>		
	Rho de Spearman	p	N
Adaptación al Cambio	,585*	,000	54

p: Significancia

N: tamaño de muestra

Figuramos en tabla 4.5, una correlación positiva media entre la adaptación al cambio y desempeño laboral, dicha interpretación se basa porque los docentes se han adaptado de manera significativa durante la pandemia en su desempeño laboral en los colegios de la provincia de Ascope 2020, esto se debe porque los docentes contaron con las facilidades propuestas por el gobierno y los colegios para poder seguir desempeñando su labor durante la pandemia. Por consiguiente, la investigación acepta la hipótesis alternativa y la hipótesis nula es rechazada.

V. DISCUSIÓN

5.1. El presente estudio tiene como objetivo específico 1, Identificar el nivel de adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020, se puede observar en la tabla 4.1 que el 74% de los docentes de los colegios de Ascope 2020, es percibida en un nivel alto, lo cual se describe que los docentes muestran una conducta de rápida adaptación a la hora de realizar sus actividades. Esto lo sustenta Guzmán (2018), basada en su investigación, “Adaptabilidad y Proceso de Cambio Organizacional”, que indica que los procesos de cambio organizacional en los trabajadores del área de atención al cliente de la empresa Cooperativa Salcajá no son capacitados constantemente en procesos de cambio, donde se refleja problemas de comunicación, relaciones interpersonales y bajo rendimiento al ofrecer un servicio. Asimismo, sostiene que si el trabajador es capacitado durante el proceso de cambio obtendrá mejor desarrollo de sus funciones para brindar un adecuado servicio al cliente. Lo confirma Pineda y Cortez (2018) en su artículo “Cambio y adaptación organizacional “, que la adaptación al cambio es parte fundamental para las organizaciones actuales y sobre los distintos tipos de cambio, como por ejemplo los avances tecnológicos, la globalización, la apertura de nuevos mercados, entre otros. Por consiguiente, concluye que la adaptación tiene ciertos procesos complejos, por ellos el proceso de cambio debe tener un constante seguimiento, así mismo la adaptación al cambio debe comprender participación, proactividad y aprendizaje por parte de los trabajadores para un cambio exitoso. Esto se asemeja con la teoría de Iglesias (2013), quien sostiene que la adaptación al cambio es factor clave para mantener la organización actualizada en el entorno, ya que todo nuestro entorno está en constante modificación y la única manera o forma de sobrevivir es través de la adaptación al cambio. Esto es claramente cierto ya que las organizaciones están en constante cambio debido al mundo globalizado en el que vivimos, y para que el cambio sea positivo se necesita trabajadores con habilidades y experiencias que permitan generar un éxito a los cambios que sufra la organización.

- 5.2. Según el objetivo específico 2, evaluar el nivel de desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020, figuramos en la tabla 4.2, los niveles de Desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020, observando como evidencia que el 59% posee un nivel alto, y un 41% muestra un nivel medio, lo cual nos indica que los docentes de los colegios de la provincia de Ascope tienen una tendencia media alta a la hora de realizar sus actividades durante la pandemia. Se corrobora con Ñuñuvero (2019) en la tesis “Nivel de Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, año 2017”, el cual nos infiere que para un excelente desempeño laboral es de mucha importancia capacitar constantemente a los trabajadores para una buena producción. Se constata la semejanza con Ayay (2016) en su tesis “Relación entre la Formación Profesional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, que para mantener mejores resultados en el desempeño laboral de los docentes es recomendable evaluar otras variables y factores que tengan influencia para aumentar la relación entre la formación profesional y el desempeño laboral, una de ellas es la capacitación constante que tienen que tener los trabajadores en la empresas para ejercer bien su trabajo. Esto lo confirma en la teoría sostenida por Juárez (2018), el cual explica que “El desempeño es un proceso que debe planearse, dirigirse, controlarse y, en su momento, rediseñarse para que responda a las exigencias de los objetivos, las metas y los resultados que contempla la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo”. Por ello concluimos que las organizaciones están en constante aprendizaje y que se deben incorporar nuevos métodos que impulsen al trabajador a mejorar su labor enfocándose en resultados según su puesto.
- 5.3. De acuerdo al objetivo específico 3, se puede figurar en la tabla 4.3, una correlación directa entre las dimensiones liderazgo de cambio y crear una visión con el desempeño laboral, por lo tanto, la adaptación al cambio influye en el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020, ya que el valor obtenido en la correlación de Spearman en la dimensión liderazgo al cambio es (0.448**) y la dimensión

crear una visión es (0.586**), se concluye que la correlación es media alta positiva. Esto evidencia que a mayor adaptación al cambio mejor es su capacidad para desempeñar su labor en el trabajo. Esto lo confirma Fernández (2016), “La adaptación al cambio como clave principal para que un negocio tenga éxito”, hizo mención que para que una organización salga adelante tiene que hacer cambios de comportamientos, conductas y de estrategias, puesto que las organizaciones están en constante cambio por el entorno globalizado que actualmente existe. Por ello se tiene que tener un riguroso seguimiento a situaciones de cambios bruscos o no pensadas para que el desempeño laboral sea favorable. Los autores Soller y Pizango (2019) lo corroboran en su tesis “Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018”, lo cual indican que los directores de las instituciones educativas otorguen reconocimiento a los trabajadores administrativos mediante ascensos, bonificaciones, mejor salario de acuerdo a su competencia y estudio profesional, mejores condiciones de trabajo para un mejor desempeño laboral. Confirmando la teoría de nuestra investigación Chiavenato (2011) sostiene que “El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos, establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado”, el trabajador logra sus objetivos mediante habilidades y estrategias, así mismo influyen en capacidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otro. Estos valores conciernen a que si los trabajadores tienen un buen desempeño laboral podrán adaptarse rápidamente a situaciones de cambio que sufren las organizaciones constantemente, así mismo tener la capacidad de construir mejores escenarios laborales a futuro.

- 5.4. Nuestro estudio tiene como objetivo general en determinar si existe una relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia de los docentes en los colegios de la provincia de Ascope 2020. En tabla 4.4 vemos los niveles de las variables Adaptación al cambio y Desempeño laboral, destacando el nivel alto para ambas variables (74% y 59%), en nivel medio (26% y 41%) y bajo (0%). Por lo tanto, nos indica que

los docentes se adaptan al cambio y tienen un desempeño laboral significativo para desarrollar sus actividades académicas durante la pandemia en los colegios de la provincia de Ascope.

- 5.5. Como se pudo observar en los resultados del estudio, se obtuvo de forma satisfactoria dichos resultados. Por lo tanto, la adaptación al cambio influye en el desempeño de los docentes de los colegios de Ascope, ya que se obtuvo que la correlación de Spearman es positiva media (0.585*). De esta forma se evidencia que a los diferentes escenarios que tienen que adaptarse los docentes tendrán un desempeño laboral significativo y a sus respectivas dimensiones. Con respecto a la parte interna del estudio cabe resaltar que en base a un proceso estadístico riguroso y al instrumento utilizado para medir la adaptación al cambio y el desempeño laboral se obtuvo como resultado con la prueba estadística de Alpha de Cronbach de 0.930, es decir que el resultado interno sostuvo una buena consistencia según su calidad. Y con respecto a la parte externa, se sustentó mediante teorías observadas por revisiones, que fueron consideradas en la investigación respaldando dicha información.

Así lo afirma Chiavenato (2011) sostiene que las empresas que se adecuan y adaptan a las demandas ambientales sobreviven y crecen. Sin embargo, las empresas que no llegan a esta adaptación, tan solo desaparecen del entorno, esto respalda nuestra investigación el cual sostiene que los trabajadores deben estar preparados para ciertos cambios que puedan suceder en el camino laboral y someterse a ello para el buen desempeño del cumplimiento de sus labores. Asimismo, lo confirma en nuestra investigación Robbins y Timothy (2013), quienes definieron que el desempeño laboral se basa en la medición de la persona en generar trabajo en menos tiempo, con una evaluación constante y obtener como resultado su desenvolvimiento según el puesto que pertenece ya sea en escenarios adversos. Esto constata los resultados del estudio y aceptando la hipótesis planteada donde: Si existe relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral frente a la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope, La Libertad 2020.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó el nivel de adaptación al cambio de los docentes de los colegios de la provincia de Ascope durante la pandemia 2020, con un nivel Medio para el 26% de los docentes, un nivel Alto para el 74 % y un nivel bajo para el 0 %.
2. Se determinó el nivel de desempeño laboral de los docentes de los colegios de la provincia de Ascope durante la pandemia 2020, con un nivel Medio para el 41% de los docentes, un nivel Alto para el 59 % y un nivel bajo para el 0 %.
3. Se determinó la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope durante la pandemia 2020, encontrando que el 41 % de los docentes perciben un nivel medio tanto de la adaptación al cambio y el desempeño laboral y un 70 % perciben un nivel Alto.
4. Se determinó la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope durante la pandemia 2020, encontrando que es una correlación positiva media dado que el estadístico Rho de Spearman es de 0,585 con significancia de 0,000 mayor a la de 5% permitida para la aceptación de hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar evaluando el comportamiento de los docentes de los colegios de la provincia de Ascope con respecto al desempeño laboral, apreciación de los cambios realizados y los nuevos cambios que involucren al país en su desarrollo de la educación.
- Se sugiere a los directores y administradores de los colegios utilizar los métodos e instrumentos de almacenamiento de información para continuar evaluando el desempeño del docente, su percepción, su sensibilidad a los cambios, su apreciación del nivel de adaptación y analizar dichos datos también de acuerdo con el proceso expuesto en el presente trabajo.
- Se propone iniciar un plan de acciones preventivas y de mejora que vaya de acuerdo con los resultados encontrados respecto a la adaptación al cambio y su relación con el desempeño del docente, de esta manera se complementa las evaluaciones y sus resultados de manera que se traduzcan en acciones.
- Se plantea que como parte de la estrategia de adaptación al cambio se capacite al personal docente en técnicas para mejorar su desempeño frente a los alumnos y en teoría básica del tema para que la integración de la estrategia mencionada sea completa y sobre todo se centre en las tecnologías y estrategias de enseñanza en la actualidad y a futuro.
- Se aconseja continuar con capacitaciones de actualización, trabajo en equipo, socialización de valores organizacionales continua con los docentes haciendo uso de las herramientas de tecnología y comunicación disponibles como, por ejemplo: zoom, meet, Cisco Webex, Whatsapp, entre otros. Lo anterior debido a que es una necesidad de comunicación hoy en día, así como en la mayoría de las veces, estas herramientas son gratuitas y de uso cotidiano.

REFERENCIAS

- Ayay, G. (2016). *Relación entre la Formación Profesional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. (9ª ed.). México. Mc Graw Hill.
- De Alonso, A. (2020). Educar en los tiempos del virus. España: INED21. <https://ined21.com/educar-en-los-tiempos-del-virus/>
- Duque, E. y Garzón, C. (2015). *Adaptación de las organizaciones a los cambios del entorno*. *Revista Suma de Negocios*, 6(13). Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-adaptación-organizaciones-cambios-del-entorno-S2215910X1500004X>
- Fernández, M. (2016). *La adaptación al cambio como clave principal para que un negocio tenga éxito*. *Interempresas*. Recuperado de <https://www.interempresas.net/Ferreteria/Articulos/159927-La-adaptación-al-cambio-como-clave-principal-para-que-un-negocio-tenga-exito.html>
- Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. (Tesis de grado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Guzmán, A. (2018). *Adaptabilidad y Proceso de Cambio Organizacional: estudio realizado con colaboradores del área de atención al cliente de la empresa Cooperativa Salcajá, Salcajá Quetzaltenango* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Iglesias, R. (2013). *Adaptación al cambio organizacional*. *Psicología Motivacional*. Recuperado de <https://teoriasorganizacionales.wordpress.com/adaptacion-al-cambio-organizacional/>

- Juárez, J. (2018). *Administración del desempeño: Planeación, gestión y evaluación*. México: Dos Consultores.
- Ministerio de Educación (2020). Disposiciones para el trabajo remoto de docentes y auxiliares de educación. Perú: Plataforma Digital Única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/1092-disposiciones-para-el-trabajo-remoto-de-docentes-y-auxiliares-de-educacion>
- Ninamango, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03, Lima 2019*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ñuñuvero, M. (2019). *Nivel de Capacitación y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, año 2017*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Oliva, H.A. (2020). *La Educación en tiempos de pandemias: visión desde la gestión de la educación superior*. México: Universidad de Guadalajara.
- Organización de Naciones Unidas (2020). *Cierre de escuelas por el coronavirus: hay 850 millones de niños y jóvenes afectados*. Estados Unidos de América: Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470641>
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *La educación, es un arma contra la desigualdad y el cambio climático*. Estados Unidos de América: Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468501>
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*. *Revista Ingeniería Industrial*, 38(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010
- Pineda, M. y Cortés, G. (2018). *Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura*. *Revista Espacios*, 39(37). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>

- Piqueras, C. (14 de junio de 2017). *La capacidad de adaptación*. Recuperado de <https://www.cesarpiqueras.com/la-capacidad-adaptacion/>
- Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y agricultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12921>
- Robbins, S. y Judge, T (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson.
- Soller, B. y Pizango, S. (2019). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018*. (Tesis de grado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.
- Zelada, M. (2016). *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Adaptación al Cambio	El proceso por el cual un grupo o un individuo modifican sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve. (Puchol, 2016).	Esta variable se operacionaliza en 2 dimensiones liderazgo al cambio, crear una visión, que ayudan a determinar la adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020 cuyo estudio se aplicará una encuesta hacia los docentes.	Liderazgo de cambio	Iniciativa de cambio		Ordinal
			Crear una visión	Metas		
				Objetivos		
Desempeño Laboral	Lo define como el comportamiento del trabajador a lograr efectivamente los objetivos. Así mismo constituye una estrategia individual para lograr dichos objetivos. (Chiavenato, 2011)	El desempeño laboral será analizado mediante una encuesta a los docentes actuales de los colegios de la provincia de Ascope, que permitirá medir su desempeño frente a la pandemia covid 19. Siendo el cuestionario el instrumento que se utilizara mediante la escala de 1 al 5 de Likert	Perfil Humano	Puesto de trabajo		Ordinal
				Sueldo		
			Habilidades Profesionales	Técnicas		
				Conceptuales		
				Administrativas		
			Estrategias Organizacionales	Actualización		
				Trabajo en Equipo		
Socialización de Valores Organizacionales						

Anexo 2: Cuestionario

ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS DE LA PROVINCIA DE ASCOPE 2020						
Objetivo:						
Determinar la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.						
Instrucciones						
Marque con una (x) el grado o alternativa que considere de acuerdo con el ítem o pregunta, pudiendo ser:						
Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca En la escala del 1 al 5 donde la percepción negativa es 1 y va subiendo hasta una percepción completamente positiva (5).						
<i>Variable: Adaptación al Cambio</i>						
Dimensión: Liderazgo al Cambio		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Indicador: iniciativa al cambio						
1	Se adapta rápidamente frente a la nueva manera de enseñanza.					
2	Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral					
3	Con frecuencia es capacitado					
4	Busca aportar ideas que generen resultados adecuándolas a su contexto Laboral					

5	Utiliza estrategias de enseñanza creativas e innovadoras					
6	Demuestra flexibilidad horaria para atender las dudas de los estudiantes					
Dimensión: Crear una visión						
Indicador: metas						
7	Planifica sus tareas para cada sesión de clase con eficacia para aportar al aprendizaje al finalizar el ciclo escolar de mis estudiantes.					
8	Plantea sus clases tratando de contextualizar el contenido de acuerdo a la vida cotidiana de los estudiantes.					
9	Utiliza estrategias de enseñanza que promuevan el debate					
10	Utiliza estrategias de enseñanza que trabajan con experiencias y actividades del entorno de los estudiantes.					
11	Proyecto diariamente una sesión individual con cada estudiante para aportar al nivel de aprendizaje.					
12	Proyecta diariamente una sesión individual con cada estudiante para aportar al nivel de aprendizaje.					
Indicador: objetivos						
13	Busca diariamente nuevas estrategias de enseñanza para alcanzar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.					

14	Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la institución en cuanto a calidad de enseñanza.					
Variable: Desempeño Laboral						
Dimensión: Perfil Humano		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Indicador: Puesto de Trabajo						
1	La cantidad de trabajo que realizan los docentes se ajustan a sus posibilidades.					
2	Cree usted que los docentes en su puesto de trabajo tienen autonomía suficiente para trabajar en comodidad.					
Indicador: Sueldo						
3	Cree usted que el sueldo laboral a los docentes debe ser menor durante la pandemia.					
4	Cree usted que los docentes se sienten satisfechos con su sueldo actual.					
Dimensión: Habilidades profesionales						
Indicador: Técnicas						
5	Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional.					
6	Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos.					
7	Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.					
Indicador: Conceptuales						
8	Coordinan las actividades académicas.					
9	Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo.					

Indicador: Administrativas						
10	Planifican las actividades.					
11	Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las repercusiones.					
12	Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.					
Dimensión: Estrategias Organizacionales						
Indicador: Actualización						
13	Mantienen una actitud positiva con los cambios del currículo.					
14	Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.					
15	Replantean su formación directiva en función de los cambios de currículo.					
Indicador: Trabajo en Equipo						
16	Organizan sesiones de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso.					
17	Propicia la integración del directivo en círculos de calidad.					
18	Promueve acciones conjuntas la dirección para lograr un clima organizacional adecuado.					
Indicador: Socialización de Valores Organizacionales.						
19	Aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos de la institución.					
20	Cumplen su labor en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil.					

Anexo 3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO	DOCENTE – UCV	Cuestionario sobre Adaptación al cambio	MISERICORDIA - RODRIGUEZ
Título del estudio: Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Dimens iones	Indi cad ores	Ítems	Opcione s de Respue sta	Claridad			Objetivi dad			Actualid ad			Organiz ación			Suficien cia			Intencio nalidad			Consiste ncia			Coheren cia			Metodol ogía		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
	Inici ativa al Cam bio	Se adapta rápidam ente frente a la nueva manera de enseñan za.	Siempre (5) Casi Siempre (4)			X			X			X			X			X			X			X			X			X

			Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral	A veces (3)			X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			Con frecuencia es capacitado	Casi Nunca (2)		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Busca aportar	Nunca (1)																					
			Ideas que generen resultados adecuándola s su contexto laboral			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Utiliza estrategias de enseñanza creativas e innovadoras				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Demuestra flexibilidad horaria para Atender las dudas de los estudiantes				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Crear una visión	Metas	Planifica sus tareas para cada sesión de clase con eficacia para aportar al aprendizaje al finalizar el ciclo escolar de mis estudiantes.				X			X				X				X				X				X
		Plantea sus clases tratando de contextualizar el contenido de acuerdo a la vida cotidiana de los estudiantes.		X			X			X			X			X			X			X			X
		Utiliza estrategias de enseñanza que promuevan el debate.			X			X			X			X			X			X			X		
		Utiliza estrategias de enseñanza que trabajan con experiencias y actividades del entorno de los estudiantes.		X			X			X			X			X			X			X			X

			Proyecta diariamente una sesión individual con cada estudiante para aportar al nivel de aprendizaje.				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Objetivo	Busca diariamente nuevas estrategias de enseñanza para alcanzar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la institución en cuanto a calidad de enseñanza				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: **M: Malo** **R: Regular** **B: Bueno**

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 22 /06 /2020	40557024		950465832
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
---	---	-------------------------------	---------------------------------

SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO	DOCENTE – UCV	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	MISERICORDIA - RODRIGUEZ
---------------------------------	---------------	--------------------------------------	--------------------------

Título del estudio: Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
		Puesto de Trabajo	La cantidad de trabajo que realiza se ajusta a sus posibilidades.	Siempre (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X

			Cree usted que en su puesto de trabajo tiene autonomía suficiente para trabajar en comodidad.	Casi Siempre (4)			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Sueldo	Cree usted que el sueldo laboral a los docentes debe ser menor durante la pandemia.	A veces (3)			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Se siente satisfecho con su sueldo actual.	Casi Nunca (2)			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Técnicas	Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional	Nunca (1)			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos				X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

		Conceptuales	Coordinan las actividades académicas.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo.																			
		Administrativas	Planifican las actividades.																			
			Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las repercusiones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.				X		X		X		X		X		X		X		X	
		Actualización	Mantienen una actitud positiva con los cambios del currículo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Se mantienen al tanto de las Innovaciones en materia educativa.																			

			Replantan su formación directiva en función de los cambios de currículo			X			X			X			X			X			X			X	
		Trabajo en Equipo	Organizan sesiones de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso.			X			X			X			X			X			X			X	
			Propicia la Integración del directivo en círculos de calidad.																						
			Promueve acciones conjuntas la Dirección para lograr un clima Organizacional adecuado.				X			X			X			X			X			X			X
			Aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos de la institución.			X				X			X			X			X			X			X
		Socialización de Valores Organizacionales	Cumplen su labor en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil.			X			X			X			X			X			X			X	

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

Trujillo 22 /06 /2020	40557024		950465832
------------------------------	-----------------	---	------------------

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Guevara Ramirez José A.	DOCENTE UCV	Cuestionario sobre Adaptación al cambio	MISERICORDIA ALVAREZ, LESLY RODRÍGUEZ CALDERÓN JOFFRE
Título del estudio: Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Liderazgo al cambio	Iniciativa al cambio	Se adapta rápidamente frente a la nueva manera de enseñanza	Siempre (5)			x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral				x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Con frecuencia es capacitado				x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Busca aportar ideas que generen resultados adecuándolas a su contexto laboral				x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Utiliza estrategias de enseñanza creativas e innovadoras				x			x			x			x			x			x			x			x			x

		Cree usted que los docentes en su puesto de trabajo tienen autonomía suficiente para trabajar en comodidad.				x			x			x			x			x			x			x			x			
	Sueldo	Cree usted que el sueldo laboral a los docentes debe ser menor durante la pandemia.	Casi Nunca (2)			x			x			x			x			x			x			x			x			
		Cree usted que los docentes se sienten satisfechos con su sueldo actual				x			x			x			x			x			x			x			x			x
Habilidades profesionales	Técnicas	Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional.				x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos.				x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.				x			x			x			x			x			x			x			x			x

	Conceptuales	Coordinan las actividades académicas.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		
		Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Planifican las actividades.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Administrativas	Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las repercusiones.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Mantienen una actitud positiva con los cambios del currículo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
Estrategias organizacionales	Actualización	Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Replantean su formación directiva en función de los cambios de currículo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Nunca (1)																				

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 20 / 07 / 2020	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Guevara Ramirez José A.	DOCENTE UCV	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	MISERICORDIA ALVAREZ, LESLY RODRÍGUEZ CALDERÓN JOFFRE
Título del estudio: Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Liderazgo al cambio	Iniciativa al cambio	Se adapta rápidamente frente a la nueva manera de enseñanza	Siempre (5)			x			x			x			x			x			x			x			x			x
		Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral				x			x			x			x			x			x			x			x			x

		Con frecuencia es capacitado			x		x		x		x		x		x		x		x		
		Busca aportar ideas que generen resultados adecuándolas a su contexto laboral			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Utiliza estrategias de enseñanza creativas e innovadoras			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Demuestra flexibilidad horaria para atender las dudas de los estudiantes			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Crear una visión	Metas	Planifica sus tareas para cada sesión de clase con eficacia para aportar al aprendizaje al finalizar el ciclo escolar de mis estudiantes.	Casi siempre (4)		x		x		x		x		x		x		x		x		
		Plantea sus clases tratando de contextualizar el contenido de acuerdo a la vida cotidiana de los estudiantes			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Utiliza estrategias de enseñanza que promueven el debate			x		x		x		x		x		x		x		x		x

	Administrativas	Planifican las actividades.			x			x			x			x			x			x			x			
		Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las repercusiones.			x			x			x			x			x			x			x			x
		Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.			x			x			x			x			x			x			x			x
Estrategias organizacionales	Actualización	Mantienen una actitud positiva con los cambios del currículo.			x			x			x			x			x			x			x			x
		Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.			x			x			x			x			x			x			x			x
		Replantean su formación directiva en función de los cambios de currículo.			x			x			x			x			x			x			x			x
	Trabajo en equipo	Organizan sesiones de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso.			x			x			x			x			x			x			x			x
		Propicia la integración del directivo en círculos de calidad.			x			x			x			x			x			x			x			x
		Promueve acciones conjuntas la dirección para lograr un clima organizacional adecuado.			x			x			x			x			x			x			x			x

Anexo 4: Evaluación de confiabilidad

A continuación, se presentan los datos y cálculos para hallar el Alfa de Cronbach que valide la consistencia y por tanto la confiabilidad del instrumento. El coeficiente se determinó a partir de 10 muestras aleatorias de la encuesta aplicada a los directores de los colegios de la provincia de Ascope.

Estadísticas de elemento para el coeficiente Alfa de Cronbach

	Media	Desv. Desviación	N
Se adapta rápidamente frente a la nueva manera de enseñanza.	4,00	,471	10
Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral	4,50	,527	10
Busca aportar ideas que generen resultados adecuándolas a su contexto laboral	4,10	,738	10
Utiliza estrategias de enseñanza creativas e innovadoras	4,10	,568	10
Demuestra flexibilidad horaria para atender las dudas de los estudiantes	4,40	,699	10
Planifica sus tareas para cada sesión de clase con eficacia para aportar al aprendizaje al finalizar el ciclo escolar de mis estudiantes.	4,70	,483	10
Plantea sus clases tratando de contextualizar el contenido de acuerdo a la vida cotidiana de los estudiantes.	4,60	,699	10

Utiliza estrategias de enseñanza que promuevan el debate	4,00	,816	10
Utiliza estrategias de enseñanza que trabajan con experiencias y actividades del entorno de los estudiantes.	4,20	,632	10
Proyecta diariamente una sesión individual con cada estudiante para aportar al nivel de aprendizaje.	3,00	,816	10
Busca diariamente nuevas estrategias de enseñanza para alcanzar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	4,40	,699	10
Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la institución en cuanto a calidad de enseñanza.	4,70	,483	10
La cantidad de trabajo que realizan los docentes se ajustan a sus posibilidades.	3,40	,516	10
Cree usted que los docentes en su puesto de trabajo tienen autonomía suficiente para trabajar en comodidad.	3,60	,843	10
Cree usted que el sueldo laboral a los docentes debe ser menor durante la pandemia.	1,80	1,317	10

Cree usted que los docentes se sienten satisfechos con su sueldo actual.	1,90	,994	10
Utilizan las herramientas tecnológicas para el logro del cambio del ambiente organizacional.	4,10	,738	10
Poseen conocimientos básicos de recursos tecnológicos.	3,70	,675	10
Emplean diversos recursos tecnológicos en su desempeño laboral.	4,10	,738	10
Coordinan las actividades académicas.	4,50	,707	10
Organizan talleres con el fin de ampliar el conocimiento, y hacerlo más significativo	3,70	1,059	10
Planifican las actividades.	4,50	,707	10
Analizan diferentes escenarios posibles evaluando las repercusiones.	3,90	,738	10
Establecen diferentes estrategias para lograr el fin deseado por la institución.	4,30	,675	10
Mantienen una actitud positiva con los cambios del currículo.	3,90	,876	10
Se mantienen al tanto de las innovaciones en materia educativa.	4,20	,789	10

Replantean su formación directiva en función de los cambios de currículo.	3,70	,949	10
Organizan sesiones de trabajo para aprender acerca de determinado aspecto novedoso.	4,00	,667	10
Propicia la integración del directivo en círculos de calidad.	4,20	,789	10
Promueve acciones conjuntas la dirección para lograr un clima organizacional adecuado.	4,40	,699	10
Aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos de la institución.	4,60	,516	10
Cumplen su labor en consonancia con los requerimientos de la población estudiantil.	4,40	,699	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,930	,943	32

De acuerdo con los criterios se puede concluir que el instrumento tiene una fiabilidad más que aceptable (alfa = 0.93) y que, por tanto, cumple con el criterio estadístico y metodológico de la investigación.

Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotros, , egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Trujillo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Tesis titulado: “Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020” es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Tesis: 1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente. 2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes. 3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha

Misericordia Álvarez Lesly Morelia	
DNI: 70664894	Firma:
ORCID: 0000-0003-2917-6192	
Rodríguez Calderón Joffre Williams	
DNI:	Firma:
ORCID: 0000-0002-0340-7936	

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. José Alexander Guevara Ramírez, docente de la facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo filial Trujillo, revisor de la tesis titulada

“Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020” de los estudiantes Misericordia Alvarez Lesly Morelia y Rodríguez Calderón Joffre Williams, constato que la investigación tiene un índice de similitud de ...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a los dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Guevara Ramírez José Alexander	
DNI:	Firma:
ORCID: 0000-0001-7332-0978	

Anexo 5: Matriz de Consistencia

Titulo	Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Adaptación al Cambio y Desempeño Laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	¿Cuál es la relación entre Adaptación al Cambio y Desempeño Laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020?	Objetivo General	Adaptación al cambio	El proceso por el cual un grupo o un individuo modifican sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve. (Puchol, 2016)	Esta variable se operacionaliza en 2 dimensiones liderazgo al cambio, crear una visión, que ayudan a determinar la adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020 cuyo estudio se aplicará una encuesta hacia los docentes.	Iniciativa de Cambio	1,2,3,4,5,6	ordinal
						Metas	7,8,9,10,11,12	
		Determinar la relación de la Adaptación al Cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.				Objetivos	13,14	
		Objetivos Específicos	Desempeño laboral	Lo define como el comportamiento del trabajador al lograr efectivamente los objetivos. Así mismo constituye una estrategia individual para lograr dichos objetivos. (Chiavenato,2011)	El desempeño laboral será analizado mediante una encuesta a los docentes actuales de los colegios de la provincia de Ascope, que permitirá medir su desempeño frente a la pandemia covid 10. Siendo el instrumento que se utilizará mediante la escala de 1 al 5 de Likert	Puesto de trabajo	15,16	ordinal
		Identificar el nivel de adaptación al cambio durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.				Sueldo	17,18	
		Evaluar el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.				Técnicas	19,20,21	
		Determinar la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de				Conceptuales	22,23	
						Administrativas	24,25,26	
		Actualización	27,28,29					
		Trabajo en equipo	30,31,32					
Socialización de valores organizacionales	33,34							

Titulo	Problema de investigación	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Adaptación al Cambio y Desempeño Laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020	¿Cuál es la relación entre Adaptación al Cambio y Desempeño Laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020?	Proponer un programa de capacitación empresarial para mejorar el desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020.	DESEMPEÑO LABORAL	Lo define como el comportamiento del trabajador a lograr efectivamente los objetivos. Así mismo constituye una estrategia individual para lograr dichos objetivos. (Chiavenato, 2011)	El desempeño laboral será analizado mediante una encuesta a los docentes actuales de los colegios de la provincia de Ascope, que permitirá medir su desempeño frente a la pandemia covid 19. Siendo el cuestionario el instrumento que se utilizara mediante la escala de 1 al 5 de Likert	Puesto de Trabajo	15,16	ORDINAL
						Sueldo	17,18	
						Técnicas	19,20,21	
						Conceptuales	22,23	
						Administrativas	24,25,26	
						Actualización Trabajo en Equipo	27,28,29	
						Socialización de Valores Organizacionales	30,31,32 33,34	