



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del cambio y adaptación laboral remota en una dirección  
regional de educación, Ica 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Lindo Zegarra, Natali Diandra ([orcid.org/0000-0002-0321-9994](https://orcid.org/0000-0002-0321-9994))

**ASESORA:**

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel ([orcid.org/0000-0002-8613-1882](https://orcid.org/0000-0002-8613-1882))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Me gustaría dedicar esta Maestría a toda mi familia.

Para mi madre y padre, mi hijo, a mi esposo por su cariño y afecto en cada día. Me han enseñado a ser mejor cada día y más perseverante sin perder el rumbo trazado ni dejar de luchar en la vida. Me inculcaron valores que me ayudaron a estar en este punto importante de mi camino.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado Maestría de la Universidad César Vallejo, por haber transmitido enseñanzas, sabiduría y respeto en el tiempo de formarnos como profesionales, de manera especial, a la Dra. Liz Robladillo, tutora de nuestro proyecto de investigación quien ha sido nuestro motor académico desde el inicio.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>14</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y Operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	32
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>47</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población de Dirección Regional de Educación de Ica.....	26
<b>Tabla 2</b>	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento.....	29
<b>Tabla 3</b>	Estadísticas de Fiabilidad.....	30
<b>Tabla 4</b>	Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov una muestra	34
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia de la variable Gestión de cambio.....	35
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia de la variable Adaptación laboral remota.....	36
<b>Tabla 7</b>	Tablas cruzadas, entre Gestión del cambio y Adaptación.....	37
<b>Tabla 8</b>	Tabla cruzada gestión del cambio * Ambiente laboral.....	38
<b>Tabla 9</b>	Tablas cruzadas Gestión del cambio VS Procesos de Ser. P...	39
<b>Tabla 10</b>	Tabla cruzada Gestión del cambio/Proceso de adaptación....	40
<b>Tabla 11</b>	Tabla cruzada Gestión del cambio * Desgaste emocional.....	41
<b>Tabla 12</b>	Prueba de hipótesis general-Correlaciones.....	42
<b>Tabla 13</b>	Correlaciones: hipótesis específica variable GC y Ambiente L..	43
<b>Tabla 14</b>	Correlaciones: hipótesis específica variable GC vs PSP.....	44
<b>Tabla 15</b>	Correlaciones: hipótesis específica variable GC vs PAD.....	45
<b>Tabla 16</b>	Correlaciones: hipótesis específica variable Gc vs DE.....	42

## Resumen

El propósito general del estudio fue determinar el impacto de la gestión del cambio en la adaptación de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022 del sector educativo local al trabajo remoto. El estudio consistió en cuantitativo, descriptivo, niveles correlacionales, tipo de investigación básica y diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores.; asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario de valoración ordinal, para la validez del instrumento se empleó el juicio de expertos y para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alfa de Crombach. Los resultados fueron procesados a través del SPSS 26 e interpretados de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se utilizó el Rho Spermán para determinar la correlación ( $Rho=0,595$ ) que evidencia una correlación positiva media entre las variables y un p-valor 0,000; la correlación significativa al nivel 0.01 bilateral ( $p<0.05$ ). En tal sentido, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Es decir, existe influencia entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota. Por ende, se concluye que las acciones que implementen para mejorar la Gestión del Cambio se verán reflejado en la calidad del trabajo remoto.

Palabras clave: Gestión del cambio, Adaptación laboral remota, Trabajo remoto.

## **Abstract**

The general purpose of the study was to determine the impact of change management on the adaptation of the collaborators of a Regional Directorate of Education, Ica 2022 of the local educational sector to remote work. The study consisted of quantitative, descriptive, correlational levels, type of basic research and non-experimental design, the sample consisted of 80 collaborators; Likewise, the ordinal assessment questionnaire was used as an instrument, expert judgment was used for the validity of the instrument, and Crombach's Alpha was applied for the reliability of the instruments. The results were processed through SPSS 26 and interpreted according to the descriptive and inferential analysis, the Spermman's Rho was used to determine the correlation ( $Rho=0.595$ ), which shows an average positive correlation between the variables and a p-value of 0.000; significant correlation at the bilateral 0.01 level ( $p<0.05$ ). In this sense,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. In other words, there is an influence between change management and remote work adaptation. Therefore, it is concluded that the actions implemented to improve Change Management will be reflected in the quality of remote work.

Keywords: Change management, Remote work adaptation, Remote work.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los cambios en el ámbito público tanto interior como exterior, así como la peculiaridad de la globalización, obligan a los establecimientos privados a ser más abiertos a una persona, sustancialmente más poderosa y adaptable en su forma autoritaria de comportarse. Las variaciones generalmente no son las esperadas son dirigidos por los establecimientos y en muchos casos ocurren precipitadamente y, sorprendentemente, más en esta línea, con efectos molestos o indeseables para los colaboradores.

El modelo empresarial autoritario va desde una pequeña transformación en la innovación hasta cambios revolucionarios en la forma de vida de una institución, por lo que la mejora en la forma en que varía preocupa en el presente a todas las organizaciones y organismos del gobierno, sin importarles la zona en que se trabaja. Encontrar cómo destacar y lidiar con la situación, es la primordial prueba significativa que enfrentamos como un todo, recordando las instituciones para las que trabajamos (Stewart, 1992, p.22). En este sentido, se espera que estructuras y estrategias imaginativas enfrenten los ciclos de progreso y de esta manera cumplan con los requerimientos de desarrollo de la sociedad, las asociaciones y las personas. Según comenta Saldivar y Ramírez (2020) En México a raíz de la pandemia del COVID-19, provocada por la presencia de la nueva infección COVID 19 en el planeta, el Gobierno Federal y el Consejo Nacional de Salud proclamaron el inicio de la Jornada Nacional de Sana Distancia para prevenir la monstruosa propagación del virus, que incorporó la suspensión de clases en todos los niveles.

Y en consecuencia de acuerdo a lo expuesto, del mismo modo, se ha evidenciado desigualdad en la orientación, lo que afecta fundamentalmente a las damas, debido a los diferentes trabajos que deben hacer durante el confinamiento, como madres, alumnos, figuras paternas del hogar, entre otras funciones que vuelven un desafío importante esta forma de educar.

En Perú, se aprecia estos hechos sociales, en el artículo publicado por Montenegro, cuenta un poco más sobre el uso del internet desde la llegada del Covid-19. Recordemos que la emergencia sanitaria y monetaria se prolongó hasta 2021, por lo que nos enfrentamos a un momento en el que estas formas informatizadas de actuar seguirán siendo excepcionalmente sustanciales, y aunque la revisitar de la vida



pasada podría generar menos compromiso a la relajación avanzada, estos no desaparecerán. Los ejercicios de compras por Internet, los ciclos de autoridad y las actividades monetarias en línea, entre otros, están excavando a largo plazo (Montenegro, 2021).

Sobre el trabajo a distancia, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), indico que la disposición de administraciones subordinadas desarrollada por un especialista que está en verdad en su domicilio o en el sitio de conexión domiciliaria, se hace por medio de computadora, comunicaciones de difusión y medios o hardware comparativo (web, teléfono u otros). Además, sostuvieron en su publicación la Universidad Tecnológica del Perú (2021) Uno de los principales obstáculos para trabajar desde casa es el cansancio y las largas horas frente a un monitor o pantalla de computadora. Trabajar en el sofá, el comedor o la cama de una casa puede afectar la productividad y el rendimiento

Hoy, sin cambios en la organización en medio del trabajo a distancia, los establecimientos y empresas públicas no tienen la posibilidad de juntar personas y activos; Es más, no poseen un pensamiento inequívoco de lo cual debería coordinarse. Sin la administración de los cambios, los directivos no tienen la posibilidad de liderar con certeza ni anticipar que otros los seguirán. Además, a falta de ella, los gestores y sus partidores casi no poseen probabilidad de lograr sus fines o de saber en qué momento y cómo se permanecen desviando.

A grado universal, la Organización Mundial del Trabajo en su informe publicado por Maurizio (2021) muestra que: En los países de la región o sea América Latina, entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron realmente trabajando lo hicieron desde sus domicilios durante la vigencia de las medidas de confinamiento. Agregando que en el año 2019 dicha cifra era inferior al 3 % concluyendo en una estimación que cerca de 23 millones de individuos transitaron por el teletrabajo a lo largo del segundo trimestre de 2020 en Latinoamérica.

Además, viendo la situación argentina como ejemplo el efecto de la enfermedad pandémica obligo a las organizaciones e instituciones públicas a adoptar el trabajo remoto donde fue muy apreciado como lo señala Bargados (2021): A inicios de junio de 2020, el 8 % informó el peligro de un cierre total, empero las organizaciones han implementado una secuencia de medidas para afrontar a la crisis, y una secuencia de medidas de orden público son primordiales para su supervivencia. Como tienen la posibilidad de ver, lo es.

En el Perú desde la perspectiva empresarial el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) señala: Según los estilos de trabajo adoptados debido al coronavirus, el 38,8% de las organizaciones poseen contacto presencial con los empleados, el 33,0% son una mezcla de presencial y remoto, y el 28,2% son solo remotos. Entrando a las instituciones públicas el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) señaló que, para objetivos de junio de este año, ya había unas 200.000 personas haciendo un trabajo de manera remota en nuestra región. También podemos señalar a un estudio desarrollado por el ISIL (2020) señala, inspeccionamos una muestra de 250 de las organizaciones más relevantes peruanos y pudimos encontrar que el 89% ya trabajaba de manera remota. El 39% de ellas tenían todos los conjuntos haciendo un trabajo en esta forma (p.1-2).

En una Dirección Regional de Educación de la región Ica se ha visto que el mecanismo de transformación del trabajo a distancia no ha tenido los resultados ideales, pero también existe una aparente reticencia a cumplir con los compromisos de RR.HH. y correspondencia interna, lo que provoca una ausencia de mejoras externas, por ejemplo, fuerzas motivadoras para garantizar llegar a los objetivos institucionales.

Esto produce una progresión de señales de resultados tanto en el trabajo como en la firmeza, respaldo y efecto en el cumplimiento de las metas de la DRE - Ica, repercutiendo en la gestión tanto a nivel normativo como económico y laboral que llevaría a cabo los fines de la organización bajo su influencia o desarrollo próximo dentro de la región y correspondientes a sus capacidades de ordenación pública.

Tomando como recomendación que una Dirección Regional de Educación de Ica debe asumir una escala de acciones metodológicas para cambiar estas realidades rastreadas e interceder de manera conveniente y competente para enfrentarlas, un modelo podría ser la instrucción y preparación del personal en cuanto a la administración de todos los aparatos avanzados más bien dispuestos e instructivos y además cómo manejar tanto el interior como el exterior fuera de la correspondencia dentro de la base de la estructura electrónica y que no afecte la presencia reconocible y maestra de los colegas que trabajan en la institución que rige los destinos de la educación pública en la región Ica.

La formulación del problema parte de los acontecimientos vividos en los últimos años con referencia a la pandemia COVID 19 que afecto a todo el planeta y que planteo la necesidad de aislamiento total, donde la situación laboral se complica conllevando a utilizar formas o métodos no antes realizados por los colaboradores

como es el trabajo remoto o teletrabajo, en ese contexto entra la gestión del cambio como herramienta de gestión para utilizar y relacionándola con la adaptación laboral a esta nueva forma de trabajar, por ello el planteamiento del problema se base en estas variables: Gestión del cambio y adaptación laboral al trabajo remoto de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022; teniendo como problema principal, ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022? los problemas específicos serán: (a) ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el ambiente laboral en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022?; (b) ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el proceso de servicios públicos de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022? ; (c) ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el proceso de adaptación para el desempeño en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022? (d) ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el desgaste emocional en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022?

La justificación teórica, está investigación estuvo enfocada hacia los temas de adaptación laboral remota y la gestión del cambio. La adaptación laboral se ha venido utilizando desde varios años atrás, la cual fue incrementada por la pandemia COVID 19, esta se manifiesta en relación directa con el desempeño de capacidades tanto digitales como individuales. Por otro lado, nuestra estructura organizacional está sujeta a los rápidos cambios en nuestra sociedad actual que obliga a las organizaciones públicas y privadas a seguir ese ritmo, para lo cual toda institución debe estar preparada a efectuar cambios dentro de la misma, para ello se necesita de colaboradores capaces tanto en lo administrativo como personal para llegar a las metas y las exigencias del mundo globalizado. Para desarrollar el trabajo se utilizará libros, revistas especializadas, artículos científicos, informes de las variables gestión del cambio y adaptación laboral.

Justificación práctica, La gestión del cambio en una institución se toma con cierta resistencia de parte de los colaboradores que prefieren seguir en sus zonas confort más aún si le incluimos el trabajo remoto desde otros puntos de ubicación física y virtual fuera de la institución. La siguiente investigación propone que a través de las competencias de los directivos se transforme esta forma de pensar y se considere además que las etapas de transformación diarias beneficiarán no solo a los colaboradores. Se aplicara los conocimientos en las dos variables en la mejora de la adaptación laboral.

Justificación metodológica, por la idea del problema y los atributos de los factores, se ha seguido una filosofía cuantitativa y el procedimiento de visión general ha estado destinado a recopilar información para cuantificar las capacidades de los directivos en la intensidad que se muestran las competencias generales, funcionales y básicas. De igual manera, medir la variable Gestión del cambio de la fuerza laboral en sus etapas: Preparación e Implementación del Cambio y cuyos resultados son sustentados por instrumentos sustanciales, por lo que este estudio servirá como fuente de perspectiva para nuevas exploraciones demás notable extensión.

Justificación social, el título de la investigación es importante puesto que está orientado al estudio de una Dirección Regional de Educación - Ica, como institución pública que brinda una serie de servicios públicos a sus usuarios que pertenecen a la región Ica quienes se sentirán beneficiados con una mejora continua en la calidad del servicio de parte de los colaboradores que laboran y para ellos mismos resultara beneficioso porque estarían permanentemente actualizados y predispuestos a asumir metas para obtener prestigio y éxito dentro y fuera de la institución.

El objetivo general es determinar los niveles de relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. Los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y el ambiente laboral de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (b) Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y los procesos de servicios públicos de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (c) Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y el proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (d) Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y el desgaste emocional de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

Para la presentación de las hipótesis daremos propuestas de respuestas tentativas a los problemas expuestos que se pondrán a prueba para determinar su validez.

Estas serán nuestras guías insustituibles de todo el proyecto de investigación que servirá para comprobar o descartar las suposiciones, buscan la proporción tentativa acerca de las relaciones entre las variables en estudio y se apoyaran en conocimientos organizados y sistemáticos para esta investigación.

La hipótesis general de la investigación será la gestión del cambio se relaciona significativamente en la adaptación laboral remota de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (a) La gestión del cambio se relaciona significativamente en el ambiente laboral de los colaboradores en una Dirección regional de educación, Ica 2022. (b) La gestión del cambio se relaciona significativamente en los procesos de servicios públicos de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (c) La gestión del cambio se relaciona significativamente en el proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022. (d) La gestión del cambio se relaciona significativamente en el desgaste emocional de los colaboradores en una Dirección regional de Educación, Ica 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio, es preciso indicar que, en los antecedentes nacionales, Castillo et al. (2019), Un estudio que apunta a las instituciones de salud pública y su aprendizaje relacionado con el liderazgo para practicar la gestión del cambio dice que los gerentes de organizaciones benéficas tienen la responsabilidad de supervisar. El propósito de la auditoría es asegurar las actividades establecidas para la instalación. La naturaleza de los poderes que los empleados pueden ejercer puede afectar el entorno autoritario y la calidad de la atención al paciente. El objeto del examen es la gestión profesional y el entorno jerárquico de las organizaciones asistenciales que integran redes. Esta metodología fue un estudio transversal, coherente y descriptivo realizado con expertos de organizaciones filantrópicas incluyendo una micro red en la ciudad de Huaraz, Perú.

Se aplicaron dos estudios grandes y confiables al entorno poblacional para recopilar información interesante. Las pruebas de relación se realizaron utilizando Spearman Analyst (rs) con un peso del 5%. Los resultados obtenidos se obtuvieron de forma independiente de un total de 88 especialistas, el 54,5% en gestión condicional y el 55,7% en alta y baja innovación. La autoridad de los líderes de las micro redes es media y el ambiente jerárquico profesional es mejorable (68,2%). Finalmente, los resultados fueron que la relación entre los estilos de gestión de los gerentes y los entornos autoritarios de los profesionales fue positiva y enorme. Es decir, cuanto más visible sea la iniciativa, mejor será el ambiente para la institución.

De igual forma, Huapaya (2019) concluye en su artículo sobre la gestión gradual de la calidad educativa en nuestro país: Los encuentros se pueden ver como conocimientos jerárquicos que impulsan la optimización continua.

Meléndez & Dávila (2018) señalan en su artículo dado el creciente uso de avances de datos, gestión de innovación de datos y modelos ejecutivos (ITMS). El propósito de este estudio fue analizar los problemas que tuvieron las instituciones en la obtención del modelo GSTI, para lo cual se realizó un estudio eficiente de la redacción. En nuestra investigación, observamos que se emplearon varios ciclos clave como parte de la ejecución del modelo. Las investigaciones realizadas muestran que las sanciones más repetidas son la falta

de responsabilidad de gestión y la falta de información en el modelo GSTI. Los beneficios.

También, Flores y Gómez (2018). Su artículo de investigación busca determinar la relación entre las variables apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en instituciones privadas de la ciudad de Lima.

Por consiguiente, en su trabajo académico del investigador se empleó la escala de Apoyo Organizacional Percibido de Flores y Gómez (2018), los dos apuntan a la gestión del cambio como herramienta de gestión.

La investigación sugirió que ciertamente vio que la ayuda autorizada y la responsabilidad de la jerarquía dieron conexiones positivas. La tenacidad de un compañero de equipo dentro de una organización depende de una impresión positiva de ayuda jerárquica y armonía en el lugar de trabajo. De manera similar, si un individuo tiene una actitud negativa hacia la ayuda autorizada, es casi seguro que se sentirá decepcionado con su trabajo y, como resultado, encontrará trabajo en otro lugar.

En la misma línea, el análisis científico de Charlie (2018) lidera la categoría Gestión Educativa Regional No. 1 2016. 03. Su objetivo principal es establecer la correlación entre la comunicación interna, incluida la gestión del cambio, y la cultura organizacional. Este es un estudio cuantitativo de diseño de primeros principios utilizando selección aleatoria estratificada simple de una muestra de 200 empleados estocásticos. Se recolectó información de dos artefactos: la Encuesta de Comunicación Interna (refinamiento patentado) y el Clima Aliado (Encuesta Estandarizada – Grandes Lugares para Trabajar (2006) y Escala Likert).

En cuanto a las adaptaciones sindicales al teletrabajo en nuestro estudio, Uribe et al. (2020) presenta un análisis dirigido principalmente a identificar interacciones entre el trabajo remoto y la gestión de emociones. También esperamos identificar relaciones entre el afrontamiento de la vida diaria, el trabajo y la ayuda de la máquina, los factores de bienestar social y el afrontamiento de las variables emocionales. En un caso muestra de 148 estudiantes profesionales de la Escuela de Negocios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se dominaron habilidades en cuanto a metodologías cuantitativas con claras correlaciones y niveles transversales. La información se obtuvo a través de la revisión utilizando una escala de Likert. El método de

encuesta fue gráfico y correlativo. Los resultados muestran que los componentes del trabajo remoto y el sentimiento ejecutivo están fuertemente y tolerablemente relacionados (0,465), lo que sugiere que el trabajo remoto y sus aspectos están asociados con el sentimiento ejecutivo.

Asimismo, Osorio (2021). El propósito del estudio fue extender la aplicación MAU para mejorar aún más la colaboración de los residentes y la conciencia del gobierno para mejorar la forma en que se maneja el trabajo remoto. La configuración del estudio fue no exploratoria, transversal y de nivel esclarecedor de correlación. Los resultados de la prueba de hechos Rho de Spearman aplicada mostraron un coeficiente de asociación de 0,802 y un nivel de importancia de  $p=0,000$ . Esto nos permite probar una relación de alta certeza ( $\alpha < 0,005$ ) entre los factores. Mejoró situación de teletrabajo, mejoraron tipos de atención en la Corte Suprema de Lima.

Respecto a los antecedentes internacionales para nuestro trabajo de investigación existe mucha información post pandemia la cual fue la que gatillo todo este proceso de habituación gremial para el trabajo remoto entre ellos poseemos a: Prieto et. al (2018), necesitas la información y la disposición para proponer cambios, realizarlos, implementarlos y adaptarlos a tus métodos de trabajo. Y supone que el progreso traerá buenos resultados a la organización. Como tal, se alienta a los directores a considerar los elementos salvajes del clima para tomar medidas que permitan resultados de gestión.

Asimismo, Delfini et al. (2020) En su artículo, dice que la pandemia de COVID-19 está afectando las relaciones laborales, los mercados laborales y la forma en que se están implementando medidas útiles. El objetivo principal de este estudio es conocer el impacto de los bajos salarios y las consecuencias del trabajo remoto. Si bien las licencias, los salarios bajos y las debilidades escandalosas de los trabajadores eventuales son los impactos más obvios, la expansión del trabajo a distancia y el teletrabajo como un enfoque para apoyar el desarrollo de interacciones beneficiosas presenta un imperativo social importante y establece otra característica. La medida en que se anima a los representantes de los trabajadores a facilitar los trámites en situaciones de extrema vulnerabilidad pone en entredicho un trabajo conceptual y útil que indica que es de esperar una disminución de la productividad.



También, García et al. (2021) en cuanto a la adaptación del trabajo variable al trabajo remoto, el inesperado desarrollo de la pandemia de la COVID-19 se ha traducido en importantes cambios sociales y económicos. Las organizaciones se ven obligadas a cambiar sus planes de acción para garantizar la coherencia. Este estudio aborda los patrones observados en la progresión de los planes de acción en esta emergencia. El propósito de esta investigación fue identificar los factores detrás de los impulsos adoptados por la organización. Porque pueden agruparse y convertirse en la premisa de disrupciones que antes de la pandemia eran incomprensibles, especialmente la transición al teletrabajo.

Así mismo, Caicedo (2021), En su ensayo, señala cómo la pandemia ha cambiado las organizaciones, lo que ha provocado cambios importantes en la forma en que se realizan los ejercicios de trabajo propuestos en metodologías centralizadas de teletrabajo y la transición al trabajo remoto. El teletrabajo ciertamente sobrevivirá después de que termine la pandemia y será la forma principal en que muchas empresas e instituciones públicas de todo el mundo llevarán a cabo el 80 % de sus actividades, por lo que se requiere un cambio hacia el uso de la innovación. Sin embargo, la economía de los países agrícolas, particularmente Colombia, atraviesa dificultades que los empresarios deben enfrentar para desarrollar planes regulatorios satisfactorios que no afecten la eficiencia de sus organizaciones y fundaciones abiertas.

De igual forma, su investigación señala que la web social ha respondido al cambio mecánico y se ha llevado a cabo y aprobado el desarrollo de redes virtuales de aprendizaje, haciendo las condiciones más adaptables y posibilitando diferentes tipos de colaboración para lograr objetivos intelectuales. (Sala, 2021, p. 34). Esto conduce a una mayor adaptación del trabajo al trabajo remoto y conduce a objetivos institucionales.

Haciendo referencia a la epistemología de Saavedra y Castro, citada por Díaz (2014), recogida según la metodología cuantitativa clásica y confirmada por fundamentos positivistas, existe una desconexión entre el interrogador (el sujeto) y el objeto de la información. Al mismo tiempo, Díaz señaló que el método cuantitativo, que es el acontecimiento de los acontecimientos lógicos, hace de todo lo que se considera adecuado un sustituto característico de la subjetividad, es una evaluación rigurosa de la calidad de algunos de los distintos puntos estudiados.

Para Hueso y Cascant (2012) A pesar de que las corrientes interpretativas y positivistas reconocen matices diferentes y son, por tanto, una combinación de perspectivas epistemológicas, hubo un contraste entre ellas. Estas grandes diferencias indican una falta de comprensión entre las disciplinas escolares. Por ejemplo, hay profesionales financieros que prefieren investigar con métodos cuantitativos (revisiones) y antropólogos que optan por estrategias subjetivas (entrevistas, percepciones, etc.). También está relacionado con las estrategias cuantitativas, un conjunto de métodos utilizados para descomponer factores de interés en poblaciones específicas. Por lo general, se utilizan técnicas de selección cuantitativas, como resúmenes, y estrategias de investigación cuantitativas, como medidas inferenciales perspicaces. En cualquier caso, las variables tienen un carácter tanto subjetivo (género) como cuantitativo (nivel). Además, los procedimientos de investigación cuantitativa también se utilizan comúnmente para analizar datos obtenidos a través de estrategias subjetivas, como reuniones públicas.

En cuanto al marco teórico de referencia dentro de los fundamentos teóricos que contienen la variable de control del tipo de cambio, el cambio prevalece en cualquier institución. Una organización es un marco abierto y dinámico. Lo más importante que es constante es el cambio.

En cualquier caso, como muestra la RAE (2018), el cambio es la acción y el impacto del progreso. Esto también se reconoce como una interacción, ya que indica que el cambio implica una progresión que ocurre durante el movimiento entre diferentes estados.

Para Ramírez et al. (2018) En general, la sostenibilidad de las asociaciones depende del progreso y las oportunidades de cambio. Esto destaca la importancia de familiarizarse con el cambio autoritario y las formas más efectivas de supervisarlo.

En este sentido, dicho lo anterior, podemos afirmar que el cambio de liderazgo contribuye a la productividad, rentabilidad y simplificación de las actividades en la administración abierta. El equipamiento funciona en conjunto con las comunicaciones, permitiendo a los residentes brindar datos prospectivos y satisfactorios. Abordar la conexión entre los residentes y los gobiernos territoriales. Además, el trabajo remoto es ahora una de las herramientas fundamentales para lograr un gobierno democrático, moderno y eficiente y

brindar un servicio óptimo a los usuarios. (Esan, 2019).

Los cambios que los gerentes quieren ayudar a la junta directiva, los representantes y los socios a reconocer y adoptar el entorno organizacional cambiante. Esto a menudo implica liderar evaluaciones de cambio de impacto tradicionales, desarrollar planes de acción individuales, desarrollar más comunicaciones y proporcionar preparación para resistir las interrupciones. Como resultado, estos planes ayudan a coordinar cambios en el currículum de la asociación. Ceupe (2022).

Según Cardona (2018), Certifico que la concertación, la cooperación, la correspondencia y la preparación son componentes que trabajan con el cambio, no obstante, de ello depende la capacidad de los líderes para desenvolverse con éxito como tales.

De igual forma, Suárez et al. (2020) Nos informa sobre los detalles de la comunidad climática que necesita adaptarse a un mundo de cambios constantes y rápidos, para que podamos enfrentar los desafíos actuales al encontrar nuevas formas de obtener y mantener una ventaja. Sobre esta base, este artículo tiene como objetivo presentar una encuesta escrita sobre los cambios jerárquicos en los ejecutivos que demostraron compromiso durante la última década.

También se pueden señalar algunas contradicciones, como lo señala Lujan (2017). En general, predicen que tienen un 85,3% de control sobre el proceso de cambio dentro de su organización. Los gerentes no están preparados para implementar un programa de cambio en su organización y adaptar su comportamiento. La improvisación está muy extendida en las organizaciones. Los gerentes deben cambiar su comportamiento antes de pedirles a otros que lo hagan. Por lo tanto, según Lujan (2017), señalamos el primer aspecto de las características del gerente como un aspecto de la gestión del cambio. Porque todo gerente sénior que quiera ser líder debe tener al menos una mentalidad muy rápida y la capacidad de inspirar y movilizar a su conjunto para el comercio y un propósito ordinario fuerte.

Pero si bien estas cualidades son esenciales, no son suficientes en nuestro tiempo. Para hacerlo, debemos preguntarnos qué nuevas cualidades necesitamos para liderar de manera efectiva en un entorno en constante cambio y qué prácticas debemos adoptar como líderes.

Como segunda dimensión, a los tipos de Liderazgo, Paredes (2017) La

mayoría de los investigadores y empresarios están de acuerdo en que el liderazgo es un acto humano de influencia y que esta acción individual facilita el movimiento de las personas hacia una meta grupal común. Un líder es alguien que influye en los demás. De esta manera, logramos metas que son críticas para el éxito o el fracaso de nuestra institución.

Como tercera dimensión de los recursos humanos, esta dimensión es extensa y consta de varios factores del comportamiento humano. Conocer, comprender y evaluar cómo se comportan los individuos dentro de una organización nos permite reconocer a los individuos como uno de los recursos teóricos más importantes de la organización y comprometerlos en la empresa del progreso. Garantizar que las personas se vuelvan activas y los impulsores clave de un cambio significativo es esencial para el público objetivo de una organización. Para hacer esto, como afirma el autor, necesitamos entender qué significan los individuos para los resultados organizacionales. Paredes (2017).

Entender que los RRHH son el cimiento de una asociación donde descansan todas las actividades, respaldos y publicidad es de indispensable trascendencia, dándoles las circunstancias adecuadas para que su presentación tenga el efecto y el grado de seriedad en que se encuentran involucrados.

Y la cuarta dimensión final, la estructura del proceso, la construcción, es la disposición de todo, cómo se divide el trabajo en diferentes formas y la coordinación resultante. Una estructura de autoridad es una forma deliberada de solicitar puestos de trabajo, en la que cada individuo acepta puestos diseñados para que coincidan con la presentación más notable que se pueda imaginar. Un proceso, por otro lado, es un conjunto de ejercicios e iniciativas que agrega valor a una organización, impacta a muchas personas y sectores, y modifica su contribución al desempeño.

El trabajo y los elementos de cada colega deben estar claramente definidos. En este sentido, un ciclo competente y exitoso debe definirse al norte. Seriedad empresarial.

Según Vallejo (2016), la segunda variable es la adaptación al trabajo. Se entiende como la etapa final en la que los empleados han adquirido las habilidades y conocimientos para utilizarlos en la solución de los inconvenientes prácticos y rutinarios de los trabajadores en su vida diaria. La ejecución satisfactoria de todo este proceso asegura que la persona adquiera importantes

aprendizajes.

La aceptación de una persona de la verdad y las limitaciones físicas, financieras, esenciales, etc., y sus efectos hacen que uno se sienta cansado, desanimado o deprimido, y el deseo inconsciente de uno de encontrar lugares con elementos, y la conciencia de las creencias y principios colectivos directos impuestos por el mayor colectivo. Lograr la armonía interna entre los diversos deseos, requisitos y aspiraciones de personas similares.

Visto así, la transformación ciertamente no es una disposición de un individuo, sino más bien un comportamiento que constituye una propensión y un entusiasmo por alguna parte de su entorno de vida actual, esto no está permitido. En cuanto a la clasificación de las adaptaciones, Orantes (2011) afirma que las adaptaciones se clasifican.

Adaptación personal, Creemos que las personas están contentas con su desarrollo físico, tienen un buen nivel de sí mismas, tienen una actitud positiva y son capaces de enfrentar obstáculos además de sus recursos personales.

Adaptarse a la familia hace que las personas se sientan satisfechas con sus padres y sus familias, satisfechas con su aceptación, satisfechas con la forma en que resuelven los problemas en el hogar, comprendidas, valoradas y valoradas por sus padres Actividad limitada Sentirse hecho.

Adaptación social, Las personas se sienten competentes en la situación de las relaciones sociales, pueden entablar diálogo y tienden a hacer amigos fácilmente.

El proceso de adaptación a las condiciones de trabajo, la interacción del cambio con el ambiente de trabajo y, en la mayoría de los casos, la cuestión del cambio de estilo de trabajo, es precisamente en el momento de la decisión de evaluar solo las habilidades profesionales que los clínicos hacen y saben. la evaluación ignora por completo el estado de la coalición, las características de los candidatos seleccionados colocados, sus superiores, posibles colegas y sus requisitos únicos, metas, deseos y Evaluar su inspiración.

Teniendo en cuenta lo anterior, las rotaciones y renunciaciones de las federaciones son graduales y no se deben a la falta de habilidades o capacidad para ejecutar de manera efectiva, sino a las dificultades para adaptarse al entorno operativo, la federación y el estado, superior, empleado o lugar de trabajo, lo que influye en la eficacia y naturaleza de la asociación.

El proceso de adaptación a las condiciones de trabajo implica adaptarse al entorno laboral de las siguientes maneras: B. Aspectos físicos como el ajetreo, la iluminación y la temperatura.

En cuanto a los fundamentos conceptuales que abarcan las variables de adaptación al trabajo remoto, Monterde et al. (2014). Señala que las dimensiones son: El ambiente de trabajo, la imagen del ambiente de trabajo, detona la prosperidad de las personas, permitiéndoles desarrollar todas sus habilidades de manera más eficiente y tranquila. Esto incluye el mantenimiento del orden mental y físico de cada representante, medidas generales de bienestar y condiciones seguras de trabajo, teniendo en cuenta el trabajo que realizan.

Así mismo Monterbe et al. (2014) también señala que la falta de un estado de ser crea presión, frustración y aparente apatía entre los agentes, clientes y huéspedes debido a una increíble falta de habilidad organizativa.

La segunda dimensión se refiere a los procesos de servicio público. En otras palabras, un proceso es un conjunto planificado de actividades, tareas y procedimientos. Según Argüelles et al. Básico. (2018), estos procesos se desarrollan en todas las actividades del sector estatal, incluyendo el estado, las empresas paraestatales, los sistemas tributarios, los bancos centrales, las cajas de seguridad social y los organismos públicos. (p, 2).

Para (Orantes, 2011, p, 23), El proceso de personalización para personalizaciones de rendimiento específicas se clasifica de la siguiente manera: Estar satisfecho con la coordinación personal (adaptación personal), el desarrollo físico y los recursos individuales, tener un alto nivel de autoestima, tener una actitud positiva y creer que los obstáculos se pueden superar.

Adaptación familiar, las personas son felices con sus padres y sus familias, los aceptan, son felices con la forma en que resuelven los problemas en el hogar, son comprendidos, valorados e importantes por sus padres y no me limito en sus actividades.

Finalmente, como cuarta dimensión está el desgaste emocional según Domínguez (2018) Integra el movimiento conductual, los ciclos fisiológicos, psicológicos, íntimos y personales, y se utiliza para determinar cuándo y cómo expresar emociones con el fin de influir en las emociones que experimenta un individuo. Por así decirlo, está respondiendo a la presión constante del trabajo

que conduce a profesiones que cuidan o ayudan a las personas en un nivel muybásico, como la medicina, la investigación del cerebro, el trabajo social, la enfermería y la educación.

En una Dirección Regional de Educación de Ica se identificó el trabajo a distancia como uno de los principales inconvenientes, ya que los asistentes no están adaptados al mundo digital, lo que genera estrés en los colaboradores, falta de motivación y resistencia al cambio. Impacto significativo en la satisfacción de los usuarios del servicio público.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, según Ñaupas et al. (2018). Debido a que se ha completado a partir de que nació el interés lógico, por descifrar los misterios de la vida generalmente, el principio del cosmos, y de la realidad humana. Este grado de exploración se practica efectivamente en estrategias de documentación, resulta cómodo con bibliográficas, hemerográficas y narrativas. Escritura, en la que se explican trabajos lógicos, por ejemplo, monografías, exposiciones, postulados y artículos lógicos, por lo que algunos hablan de examen fundamental. Es importante destacar que este tipo de investigación se caracteriza porque se origina en un marco teórico, buscando las técnicas de documentación, recojo y recopilación de información. Otro punto importante es que su objetivo fundamental es aumentar los conocimientos científicos sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Por ello, lo interesante de destacar para nuestra investigación.

El método que se utilizó es el hipotético deductivo describir según Pérez (2018)

Comparta sus observaciones empíricas y luego construya una teoría sobre lo que ha observado. Todavía se usa en la ciencia, pero dentro del alcance de la deducción hipotética. Limitado a observar el fenómeno. Sus conclusiones son probables y pueden resultar erróneas. Tiene un enfoque cuantitativo, Sánchez y Reyes (2015) indicando una especulación concebible como consecuencia de sus derivaciones de la recolección de información observacional o de estándares y regulaciones en general extras. En la investigación se realizará la comprobación de hipótesis y el estudio va de lo general a lo particular.

El diseño fue no experimental – transversal. Este según como indica el autor: son las averiguaciones que se conducen a cabo sin el control intencional de los componentes y en las que únicamente se ven las peculiaridades como en el hogar (Hernández y Mendoza, 2018). Esto se debe a que en momento determinado seguimos buscando de establecer una relación causal entre las dos variables en medición en la muestra.

Además, tuvo un nivel Descriptivo – Correlacional; a precisar sobre descriptivo señala Hernández y Mendoza (2018) Su objetivo es especificar las



características y propiedades de un criterio, fenómeno, variable o hecho en un entorno especial (p. 108) es importante destacar que este tipo de estudios se centran en busca describir y explicar lo que vamos a investigar tal y como es, ósea tener una imagen de la realidad que transmitimos en palabras. Y *correlacional*, ya que la intención es conocer la interacción o grado de filiación existente entre por lo menos 2 ideas, clasificaciones o componentes en un escenario específico.

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión del cambio**

**Definición conceptual:** La administración del cambio busca de modificar de manera justificada las ocupaciones que impulsa el liderazgo sin dañar la calidad del producto o servicio ya que se registran convenientemente además de clasificar y documentar para lograr transmitir a los recursos humanos quienes empezaran el proceso de cambiante (Paredes, 2017).

**Definición operacional:** El cual consiste en valorar y organizar la interacción del cambio para garantizar que, en caso de que se complete, se haga de la mejor manera y siguiendo la metodología establecida; intentar conquistar cada una de las protecciones que emergen, en las dimensiones establecidas podemos establecer una relación importante entre los indicadores en estudio y se elaboró una encuesta de 12 ítem.

Las dimensiones son: Características de los Directivos, Tipos de liderazgo, Recursos humanos, Estructura de procesos

Indicadores:

Nivel de capacidad de resolución de problemas. Nivel de empatía y relaciones sociales.

Nivel de comunicación.

Nivel de influencia a los colaboradores Nivel de visión de todos los colaboradores Nivel de trabajo en equipo

Motivación intrínseca

Habilidades y actitudes Nivel

de conocimiento

Nivel de claridad en la concepción de las funciones

Características internas de la institución.

Conocimiento del marco organizacional Tipo

de medición:

Ordinal: (Escala de Likert)

Con respecto al valor tome el valor de 1 el resultado será nunca, cuando el valor sea 2 será casi Nunca, si el valor es 3 los valores serán Ni Nunca/Ni Siempre, si el valor es 4 será Casi Siempre, si el valor es 5; su resultado será Siempre.

### **Variable 2: Adaptación al cambio**

**Definición conceptual:** Se entiende como el estadio final a través de la cual un colaborador ha podido asimilar sus habilidades y conocimientos para que a través de la adquisición de estos mismo puede desarrollar con éxito la solución de problemas prácticos y cotidianos a los que se enfrenta en su vida diaria. Cuando esta operación se ha realizado de manera satisfactoria entonces podemos afirmar que el individuo ha tenido oportunidad de lograr un aprendizaje fundamental de acuerdo a lo que indica (Vallejo, 2016).

**Definición operacional:** Es el curso de la Adaptación laboral o transformación del trabajo podemos distinguir las regiones de examen esenciales y los patrones generales emergentes que producirán las mejores ventajas financieras y sociales para los colegas, en los aspectos demostrados podemos reconocer los indicadores y se completó una descripción general de 12 ítems.

Las dimensiones son: Ambiente laboral, Proceso de servicios públicos, Proceso de adaptación para el desempeño, Desgaste emocional.

Indicadores:

Nivel de seguridad emocional Nivel

de expectativa del logro

Nivel de autoestima

Nivel de compromiso de los objetivos establecidos

Utilización de recursos públicos

Cumplimiento de normativa establecida

Mejoras en los sistemas y procesos de la Administración Pública

Nivel de percepción de las adaptaciones sociales en los compañeros jefes. Nivel de motivación para el desempeño

Número de personal emocionalmente agotado por trabajo

Percepción de baja competencia

Nivel de malestar psicológico Tipo

de medición:

Ordinal: (Escala de Likert)

Con respecto al valor tome el valor de 1 el resultado será nunca, cuando el valor sea 2 será casi Nunca, si el valor es 3 los valores serán Ni Nunca/Ni Siempre, si el valor es 4 será Casi Siempre, si el valor es 5; su resultado será Siempre.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Valderrama (2015) También llamó a la población como población real, esto incorpora la disposición de la muchedumbre relativa de elementos que se estimarán en la revisión, que tienen la posibilidad de ser la época, los individuos, los artículos, las criaturas u otros que sean factibles de cuantificar (p.182)

La población de esta investigación está estructurada por una población calculable que se identifica en una cantidad, por consiguiente, serán 100 colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Ica.

**Tabla 1***Población de la Dirección Regional de Educación Ica*

Unidades	Funcionarios	Personal administrativo	Directores	Docentes	Total
1. Oficina de administración	8	7			15
2. Dirección de gestión pedagógica	7	8			15
3. Dirección de gestión institucional	5	5			10
4. Directores			10		10
5. Docentes mujeres				30	30
6. Docente hombres	20	20	10	20	20
<b>TOTAL</b>				50	100

**3.3.2 Muestra:**

López (2004) sugiere que se trata de una cantidad o subconjunto poblacional o mundo que hemos estudiado. Existen métodos que le permiten compartir recursos de muestra, como lógica y fórmulas. (pág. 69). Hayes (1999). Se da muestra censal una vez que el porcentaje de la muestra corresponde a la población. Esta categorización se usa una vez que la población es subjetivamente pequeña. (p. 56)

La muestra por su parte está conformada por 79 colaboradores es necesario precisar que como señala (Hernández y Mendoza, 2018) Un subconjunto de una población que tiene características similares a una población, en el presente estudio se realizó un muestreo aleatorio. También teniendo en cuenta la estadística probabilística; y adaptar, la fórmula estadística en la cual se calcula el tamaño de la muestra:

Muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (100)}{(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 79.51$$

### **3.3.3 Muestreo:**

En nuestro estudio, El muestreo no probabilístico esta definido como una categoría de muestreo en el que se utilizan contra criterios para seleccionar las unidades de muestreo en función de las características específicas requeridas para el tipo de estudio que se está desarrollando. Los principales factores son: relevancia, contexto, personalización. (citado en Valdivia, 2009, Ñaupás et al. 2018).

Con respecto a inspeccionar, como se expresó más arriba, se tomó como prueba de registro al pueblo completo, ya que éste es un pueblo pequeño. Como indican Alan y Cortez (2017), La prueba de registro es la medición de los componentes de prueba en comparación con un grupo similar.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Valderrama (2015) La recopilación de datos depende principalmente de la implementación exacta del proyecto. En este sentido, es una guía de recopilación de datos para analizar resultados por nivel de dificultad. La técnica que se empleará corresponderá a la encuesta y el instrumento el cuestionario

#### **3.4.1. Técnicas**

El procedimiento particular para recolectar los datos esenciales será el siguiente: El resumen (Albuquerque y Vicente, 2020) demostró que las estrategias incluyen el orden de las decisiones y las reglas que guían los ejercicios que cada experto realizará durante cada etapa de esta interacción.

En ese sentido, para la presente revisión se utilizará como técnica La encuesta, tal como lo indican Ñaupá et al. (2018), Son dispositivos o materiales teóricos, a través de los cuales se recopilan fuentes de información y datos, a través de preguntas, que requieren respuestas de los encuestados. De tal manera se entiende que la encuesta es un medio por el cual se recolecta información mediante respuestas para después ser procesado en una investigación.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Alan y Cortez (2017) lo caracterizan como Una persona dispuesta a recopilar y

registrar información básica para un examen más detallado. De igual forma Morone (2012) llamó la atención sobre lo siguiente: Una persona dispuesta a recopilar y registrar información básica para un examen más detallado. (p.17). El medio básico para recopilar datos primarios es un cuestionario autoadministrado. Ñaupá (2018) Es uno de los métodos de la metodología de la investigación que implica la asignación de una hipótesis activa y, en consecuencia, una serie sistemática de preguntas relacionadas con las variables e indicadores de la investigación. La función es tener información para contrastarla hipótesis de trabajo. Es recolectar.

Un estudio que consta de 12 consultas para la gestión del cambio variable y 12 consultas para adaptar el trabajo variable al teletrabajo sirve como medio para investigar todos los datos básicos, cada una con una calificación Likert de 1 a 5. Tenía una escala (orden). En la solicitud adjunta:

Con respecto al valor tome el valor de 1 el resultado será nunca, cuando el valor sea 2 será casi Nunca, si el valor es 3 los valores serán Ni Nunca/Ni Siempre, si el valor es 4 será Casi Siempre, si el valor es 5; su resultado será Siempre.

### 3.4.3 Validez

Para la veracidad de los cuestionarios se tuvo en consideración el juicio y la habilidad de tres expertos, quienes verificaron los documentos realizados, asimismo brindaron aportes importantes para mejorar y dieron algunas recomendaciones adicionales.

**Tabla 2**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento*

<b>N° Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dictamen</b>
Doctora	Liz Maribel Robladillo Bravo	<b>Aplicable</b>
Magister	Gerardo Felipe Morón Morón	<b>Aplicable</b>
Magister	Manuel Alfredo Jayo Luna	<b>Aplicable</b>

## Confiabilidad

Sin embargo, para adquirir una calidad o confiabilidad inquebrantables, continuamos revisando a los colaboradores que componían nuestro modelo y, más tarde, con el resultado obtenido, la prueba de calidad inquebrantable no fue del todo inamovible asumiendo que las respuestas se establecieron de manera ideal. Utilizando para ello el Alfa de Cronbach, cuya ecuación al igualar los alcances, determinaba el nivel de precisión y consistencia.

**Tabla 3**

*Estadísticas de Fiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Gestión del cambio	,857
Adaptación laboral remoto	,857

### 3.5. Procedimientos

Arnau (1996), De esta forma lo manifestó, claramente algunos especialistas requieren recopilar información para terminar sus averiguaciones, sin embargo, en su mayor parte aceptan con diferencia que es ventajoso. Por eso los especialistas comienzan por fomentar primero una hipótesis o especulación sobre alguna peculiaridad reconocible y cuantificable; luego, en ese punto, caen en picado a la existencia observacional donde acumulan datos y completan estimaciones para finalmente fomentar una interacción relativa entre las dos, la experimental y la hipotética. Toda la interacción se repite hasta que se considera aceptable un ajuste entre la hipótesis y la información. (pág. 29)

Siendo como se demostró, en el presente examen, los datos adquiridos con la información recabada a través del resumen (especializado) e involucrando la encuesta como instrumento de estimación, se manejó en Excel para investigarlo de manera medible con el programa SPSS adaptación 26, el cual, consecutivamente, se abordó en tablas y diagramas para ser desagregados, mostrando la información de manera exhaustiva y dando los resultados de la

investigación realizada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para Muñoz (1998) es el enfoque de utilizar aparatos medibles para descifrar los antecesores. Toda la interacción se repite hasta que se considera aceptable un ajuste entre la hipótesis y la información. (pág. 84).

La técnica utilizada es medible, ya que buscaba retratar la forma de comportarse de la variable utilizando medidas fascinantes para lograr su objetivo.

#### **Estadística descriptiva**

Como indican Hernández y Mendoza (2018) En una investigación de desentrañamiento, el primer paso es comprender la capacidad, información o valor adquirido para cada variable, para luego desarrollar los datos recopilados de los factores y dimensiones a través de tablas y gráficos, se dará respuesta a lo que se espera demostrar. Se utilizó el programa medible SPSS adaptación 26, en el cual se manejó el conjunto de datos obtenidos del resumen.

#### **Estadística inferencial**

En este periodo se resumen los resultados conseguidos para después ajustarlos a las metas de revisión y de esta forma obtener diagramas o tablas de los resultados medibles. Por fin, las especulaciones se diferencian. En este examen se usó la prueba Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación que se realizará entre los colaboradores y personal administrativo se hará de acuerdo a tres principios éticos básicos, según Hernández y Mendoza (2018) Respeto a los trabajadores dentro de sus tiempos y funciones, Búsqueda del bien para toda la institución y el talento humano y la justicia como valor fundamental que busca mejorar para todas las condiciones laborales logrando las ventajas más extremas y limitando las travesuras y los errores. Sin perjuicio de la clasificación y aseguramiento de la información dada por tratarse de un trabajo analítico, se mantendrán en el misterio las reseñas de cada colaborador, la referencia y referencia particular se hará igualmente considerando al creador de cada referencia en las referencias referidas a seguir normas APA séptima edición.



#### IV. RESULTADOS

Luego de obtener los datos a partir de la aplicación de los instrumentos, se procedió al desarrollo de la prueba de normalidad, que permitió identificar las correlaciones, las frecuencias de las variables de estudio.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para una muestra*

			Gestión del cambio	Adaptación laboral remota
N°			80	80
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media		48,2500	46,8375
	Desv. Desviación		6,48172	5,89452
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,094	,078
	Positivo		,070	,050
	Negativo		-,094	-,078
Estadístico de prueba			,094	,078
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>			,078	,200 <sup>e</sup>
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.		,074	,025
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,068	,248
		Límite Superior	,008	,027

Siendo la muestra 80 individuos (>50), la prueba de normalidad se realizó a través de Kolmogorov Smirnov. En la Tabla 4, se observa que la variable, Gestión del cambio y la adaptación laboral remota obtuvieron una significancia bilateral ,074 <sup>c</sup> y 0,025<sup>c</sup>, P-valor o  $\alpha <$  menor a 0,05 ( $\alpha < 0.05$ ). Concluyendo, para este caso que la aplicación corresponde a una prueba no paramétrica o no normal. En base ello, para medir las variables se empleó la prueba de Rho.

#### 4.1. Análisis descriptivo

##### Análisis de frecuencia de las variables de investigación

**Tabla 5**

*Frecuencia de la variable Gestión de cambio*

Gestión de cambio		Características de los directivos				Tipos de liderazgo		Recursos humanos		Estructura de procesos	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Valido	Bajo	0	0	1	1,3	0	22,5	0	0	0	0
	Medio	23	28,7	20	25,0	18	77,5	14	17,5	23	28,7
	Alto	57	71,3	59	73,8	62	100,0	66	82,5	57	71,3
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>22,5</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

De los resultados de la frecuencia de la variable de gestión del cambio en la Tabla 5, el 0 % es bajo, el 28,7 % es medio y el 71,3 % es alto. En cuanto al primer índice, características de los directivos, el 1,3% respondió que estaba en un nivel bajo, el 25,0% en un nivel medio y el 73,8% en un nivel alto. Para la segunda métrica, Tipo de Liderazgo, el 22,5% la considera baja, el 77,5% moderada y el 100% alta. En cuanto a los recursos humanos, el tercer indicador, el nivel bajo fue 0%, el nivel medio fue 17,5% y el nivel alto fue 82,5%. Finalmente, para los indicadores de estructura de proceso 5 y 4, el nivel bajo muestra 0%, el nivel medio muestra 28.7% y el nivel alto muestra 71.3%.

**Tabla 6**

*Frecuencia de la variable Adaptación laboral remota*

Adaptación laboral remota		Ambiente laboral				Proceso de servicio público		Proceso de adaptación para el desempeño		Desgaste emocional	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Valido	Bajo	0	0	1	1,3	0	0	0	0	2	2,5
	Medio	33	41,3	20	25,0	19	23,8	16	20,0	33	41,3
	Alto	47	58,8	59	73,8	61	76,3	64	80,0	45	56,3
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

*f=frecuencia*

Tabla 6 Los resultados de la frecuencia de ajuste de la variable para la Adaptación laboral remota muestran que el 0% es un nivel bajo, el 41,3% es un nivel medio y el 58,8% es un nivel alto. Para el primer indicador, condiciones de trabajo, el 1,3% dijo estar en un nivel bajo, el 25,0% en un nivel moderado y el 73,8% en un nivel alto. En cuanto al segundo indicador, el proceso administrativo, el 0% piensa que es bajo, el 23,8% piensa que es medio y el 76,3% piensa que es alto. Para la tercera métrica, el proceso de ajuste de rendimiento, el 0% fue bajo, el 20,0% fue medio y el 80,0% fue alto. Para el cuarto indicador, fatiga mental, el 2,5% lo considera bajo, el 41,3% moderado y el 56,3% alto.

### **Análisis descriptivo del objetivo general**

“Establecer la relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022”.

**Tabla 7**

*Tablas cruzadas, entre Gestión del cambio y Adaptación laboral remota*

			<b>Adaptación laboral remota</b>		<b>Total</b>
			<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
Gestión del cambio	Medio	f	18	5	23
		%	22,5%	6,3%	28,7%
	Alto	f	15	42	57
		%	18,8%	52,5%	71,3%
<b>Total</b>	f	33	47	80	
	%	41,3%	58,8%	100,0%	

De la tabla 7, se ha podido observar la correlación entre la variable Gestión del cambio y Adaptación laboral remota, conformado por 80 respuestas que representa el 100%. El 71.3% de una Dirección Regional de Educación perciben que la Gestión del cambio es alta y en cuanto a la Adaptación laboral remota, el 52.5% manifiesta que es alto, el 18.8% medio. Mientras que el 28.7% indican que la

Gestión del cambio es medio y en referencia a la Adaptación laboral remota, el 22.5% revelan que es medio, y el porcentaje de 6.3% coinciden en afirmar que tiene un nivel alto

### **Análisis descriptivo del primer objetivo específico**

Identificar la relación entre la gestión del cambio y ambiente laboral de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada gestión del cambio \* Ambiente laboral*

			Ambiente laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del cambio	Medio	f	1	15	7	23
		%	1,3%	18,8%	8,8%	28,7%
	Alto	f	0	5	52	57
		%	0,0%	6,3%	65,0%	71,3%
<b>Total</b>		f	1	20	59	80
		%	1,3%	25,0%	73,8%	100,0%

De la tabla 8, se observa la correlación entre la variable Gestión Del Cambio y el Ambiente Laboral, conformado por 80 respuestas que representa el 100%. El 71.3% de los trabajadores perciben que la gestión del cambio es alta y en cuanto al ambiente laboral, el 65.0% manifiesta que es alto, el 6.3% medio y el 0.0% bajo. Mientras que el 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al ambiente laboral, el 18.8% revelan que es medio, el 1.3% bajo, el 8.8% alto.

### **Análisis descriptivo del segundo objetivo específico**

Describir la relación entre gestión del cambio y procesos de servicio público de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 9***Tablas cruzadas Gestión del cambio VS Procesos de servicio público*

			<b>Procesos de servicio público</b>		<b>Total</b>
			<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
Gestión del cambio	Medio	f	12	11	23
		%	15,0%	13,8%	28,7%
	Alto	f	7	50	57
		%	8,8%	62,5%	71,3%
<b>Total</b>		f	19	61	80
		%	23,8%	76,3%	100,0%

De la tabla 9, se observa la correlación entre la variable Gestión del Cambio y el Proceso de servicio público, conformado por 80 respuestas que representa el 100%. El 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al Procesos de servicio público, el 13.8% indica que es alto, el 15.0% medio. Mientras que otro 71.3% indican que la Gestión administrativa es alto y en referencia al Procesos de servicio Público, el 8.8% revelan que es medio, el 62.5% alto. También cabe mencionar, que la tabla visibiliza que del 100% de los encuestados, manifestaron, en referencia a la Procesos de servicio público, el 28.7% considera que es medio, y el 71.3% alto.

### **Análisis descriptivo del tercer objetivo específico**

Analizar la relación entre gestión del cambio y Proceso de adaptación para el desempeño en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 10***Tabla cruzada Gestión del cambio \* Proceso de adaptación para el desempeño*

			<b>Proceso de adaptación para el desempeño</b>		<b>Total</b>
			<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
Gestión del cambio	Medio	f	9	14	23
		%	11,3%	17,5%	28,7%
	Alto	f	7	50	57
		%	8,8%	62,5%	71,3%
<b>Total</b>		f	16	64	80
		%	20,0%	80,0%	100,0%

De la tabla 10, se observa la correlación entre la variable Gestión del cambio y el Proceso de adaptación para el desempeño, conformado por 80 respuestas que representa el 100%. El 71.3% indican que la Gestión del cambio es alto y en referencia al proceso de adaptación para el desempeño, el 62.5% indica que es alto, el 8.8% medio. Mientras que otro 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al proceso de adaptación para el desempeño de respuesta, el 17.5% revelan que es alto, el 11.3% medio.

#### **Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico**

Analizar la relación entre gestión del cambio y el desgaste emocional en una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada Gestión del cambio \* Desgaste emocional*

			Desgaste emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión del cambio	Medio	f	0	14	9	23
		%	0,0%	17,5%	11,3%	28,7%
	Alto	f	2	19	36	57
		%	2,5%	23,8%	45,0%	71,3%
<b>Total</b>		f	2	33	45	80
		%	2,5%	41,3%	56,3%	100,0%

La Tabla 11 muestra la correlación entre las variables de gestión del cambio y la fatiga emocional del 100% de las 116 respuestas. En cuanto a la gestión del cambio, el 71,3% fue baja, y el desgaste emocional fue baja el 2,5%, media el 23,8% y alta el 45,0%. Además, el 28,7 % indicó una gestión del cambio moderada y la asoció al desgaste emocional, mientras que el 0,0 % indicó un aumento bajo, el 17,5 % moderado y el 11,3 % alto.

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

**H0:** No existe relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**H1:** Existe relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis general, correlaciones*

					<b>Gestión del cambio</b>	<b>Adaptación laboral remota</b>
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coef. Correl.	De		1,000	,595**
		Sig.			.	,000
		N			80	80
	Adaptación laboral remota	Coef. Correl.	De		,595**	1,000
		Sig.			,000	.
		N			80	80

### Análisis

La Tabla 12 muestra una significación bilateral de 0,000 y una correlación significativa al nivel de 0,01. También podemos ver que el coeficiente de correlación es 0.595\*\*. Si esto muestra una correlación positiva promedio, entonces se acepta la hipótesis general del estudio y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe un vínculo entre la gestión del cambio y la adaptación de los empleados de una Dirección Regional de Educación de Ica al trabajo remoto. , 2022

### Prueba de hipótesis específica

**H0:** No existe relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación de Ica, 2022.

**H1:** Existe la relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación de Ica, 2022.

**Tabla 13**

*Correlaciones: hipótesis específica variable gestión del cambio y el ambiente laboral*

				<b>Gestión del cambio</b>	<b>Ambiente laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coef. De Correl.		1,000	,207
		Sig.		.	,022
		N		80	80
	Ambiente laboral	Coef. De Correl.		,207	1,000
		Sig.		,022	
		N		80	80

La tabla 13, se puede evidenciar que la significancia bilateral es 0,292, con una correlación significativa al nivel 0.01; también se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,207\*\* el cual indica, correlación positiva media, entonces se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre gestión del cambio y el ambiente laboral en una Dirección Regional de Educación de Ica, 2022.

La gestión del cambio influye significativamente en el ambiente laboral de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

### **Prueba de hipótesis específica**

**H0:** No existe relación entre la gestión del cambio y los Proceso de servicio público de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**H1:** Existe la relación entre la gestión del cambio y los Procesos de servicio



publico de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 14**

*Correlaciones: hipótesis específica variable gestión del cambio y los procesos de servicio público*

			<b>Gestión del cambio</b>	<b>Proceso de servicios público</b>
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coef. De Correl.	1,000	,531**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Procesos de servicio público	Coef. De Correl.	,531**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

La tabla 14, se evidencia que la significancia bilateral es 0,000, con una correlación significativa al nivel 0.01; también se evidencia que el coeficiente de correlación es 0,531\*\* el cual indica, correlación positiva media, entonces se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre gestión del cambio y el proceso de servicio público en una Dirección Regional de Educación de Ica, 2022.

### **Prueba de hipótesis específica**

**H0:** No existe relación entre la gestión del cambio y el Proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**H3:** Existe la relación entre la gestión del cambio y el Proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores de una Dirección Regional de

Educación, Ica 2022.

**Tabla 15**

*Correlaciones: hipótesis específica variable gestión del cambio y el proceso de adaptación al desempeño*

			<b>Gestión del cambio</b>	<b>Proceso de adaptación para el desempeño</b>
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coef. de Correl.	1,000	,378**
		Sig.	.	,001
		N	80	80
	Proceso de adaptación para el desempeño	Coef. de Correl.	,378**	1,000
Sig.		,001	.	
N		80	80	

La Tabla 15 muestra una significación bilateral de 0,001 y una correlación significativa al nivel de 0,378. También está claro que el coeficiente de correlación es 0,378\*\*, lo que indica una correlación positiva baja. En este caso, se acepta la hipótesis general del estudio y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe una relación entre la gestión del cambio y el proceso de ajuste del rendimiento. En una Dirección Regional de Educación de Ica, 2022.

### **Prueba de hipótesis específica**

**H0:** No existe relación entre la gestión del cambio y el desgaste emocional de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**H1:** Existe la relación entre la gestión del cambio y el desgaste emocional de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.

**Tabla 16**

*Correlaciones: hipótesis específica variable gestión del cambio y el desgaste emocional*

			<b>Gestión del cambio</b>	<b>Desgaste emocional</b>
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coef. De Correl.	1,000	,354**
		Sig.	.	,001
		N	80	80
	Desgaste emocional	Coef. De Correl.	,354**	1,000
Sig.		,001	.	
N		80	80	

La Tabla 16 muestra una significación bilateral de 0,001 y una correlación significativa al nivel de 0,354. También es evidente que el coeficiente de correlación es 0.354\*\*, indicando una correlación positiva promedio. En este caso, se acepta la hipótesis general del estudio y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, existe un vínculo entre la gestión del cambio y el desgaste emocional de los empleados. Empleados de una Dirección Regional de Educación Ica 2022.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo “establecer la relación entre la gestión del cambio y la adaptación al trabajo remoto entre los funcionarios locales de educación para Ica 2022”, los cuales son aspectos importantes para lograr los objetivos organizacionales. La muestra del estudio fue conformada por 80 individuos, la prueba de normalidad se realizó a través de Kolmogorov Smirnov. Obteniendo una significancia bilateral ,000 c P-valor o  $\alpha < 0,05$  ( $\alpha < 0.05$ ), el cual indica que aplicación corresponde a una prueba no paramétrica o no normal y corresponde al estadístico prueba de Rho de Spearman.

En el resultado descriptivo del estudio, se observó la tabla de frecuencia de variables de control de cambio, el 0.0% indicó que se encuentra en nivel bajo, 28,76% nivel medio y 71.3% nivel alto. Asimismo, para la variable Adaptación laboral, el 0.0% indicó que se encuentra en nivel bajo, 41.3% nivel medio y 58.8% nivel alto. En el análisis inferencial se evidenció la significancia bilateral de 0,000, con una correlación significativa al nivel 0.01 y el coeficiente de correlación es 0,595\*\*; el cual indicó, correlación positiva media.

Los antecedentes considerados en el presente estudio se encontraron un coeficiente de correlación de 0.595 para la gestión del cambio y la adaptación laboral al trabajo remoto, consistente con los resultados obtenidos. Muestra una correlación media positiva y un nivel de significación de 0,01. Este resultado es consistente con un estudio de Castillo et al. (2019), donde el coeficiente de correlación de Spearman (rs) mostró una conexión positiva y crítica entre el entorno jerárquico y la iniciativa condicional (rs = 0,644; p = 0,000) e innovadora (rs = 0,660; p = 0,000). Por último, los resultados fueron que la conexión entre los tipos de administración del administrador y el entorno autoritario de los especialistas es positiva y enorme, por lo que cuanto más destacada es la iniciativa, mejor es el entorno de la institución.

También, coincide con los estudios de Huapaya (2019) quien concluyó en su artículo Gestionado por el Proceso de Calidad Educativa Peruana: El liderazgo autoritario: la idea correctiva se eleva por arriba de una creativa, donde no se abusa del individuo que por razones incoherentes comete falta, sino que se evalúa, para ver los encuentros como un hallazgo jerárquico que impulsa una

optimización persistente” (Huapaya, 2019, p. 2)., hallando entre las variables una significancia de  $0,00 < 0,005$ , menor al parámetro permitido y un coeficiente de correlación perfecto 1,00; si bien, la investigación fue realizada en una institución; el presente estudio coincidió con las variables y fue aplicado a los usuarios y con una cantidad mayor de participantes en la muestra.

De igual forma, a través de un estudio cuantitativo de diseño no empírico a partir de una muestra aleatoria simple estratificada de 200 trabajadores estocásticos, el de Cardona (2018) conserva similitudes con el análisis académico. La información fue recolectada por dos artefactos: la Encuesta de Comunicación Interna (elaboración propia) y Clima Sindical (Encuesta Estandarizada – Great Places to Work (2006) y Escalado Likert). Concluyendo que la comunicación interna dentro de una organización garantiza la gestión del cambio encaminada a objetivos en común tanto de los colaboradores como de la alta dirección.

Besfat & Read (2022), en estudio, del caso de la sub ciudad de Belay Zeleke; que identificó el impacto de la descentralización del gobierno en la entrega de servicios gubernamentales de calidad; Llegando a la conclusión que, para brindar servicios de calidad en un ente estatal, es necesario que se cuente con discrecionalidad en los recursos humanos, legislativa y reglamentaria para garantizar un servicio público de calidad. También indica que es importante que se promuevan las capacitaciones y reconocimiento a los trabajadores.

Otro autor que coincidió con la investigación es Flores y Gómez (2018) su artículo de investigación busca determinar la correlación entre las variables apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una institución privada limeña. Todo ello apunta a la gestión del cambio como herramienta de gestión. En esta investigación, se presumió que con certeza vio que la ayuda autoritaria y la responsabilidad de la jerárquica que da un vínculo positivo. La perdurabilidad de un compañero de equipo en la organización dependerá de la impresión positiva de ayuda jerárquica y congruencia en lo laboral. De la misma manera, suponiendo que el individuo tenga una visión negativa de la ayuda autorizada, es casi seguro que se sentirá decepcionado con su trabajo y, en consecuencia, encontrará empleo en otro lugar.

La investigación coincide con el enfoque teórico de Ramírez et al. (2018) La permanencia de una asociación generalmente depende de su oportunidad de progreso y transformación, razón por la cual la importancia de estar familiarizado con el cambio autoritario y la forma más efectiva de supervisarlos se deriva de esto, como se llama la atención. En este sentido, de acuerdo con lo anterior, bien puede certificarse que el cambio de ejecutivos contribuirá a la productividad, viabilidad y sencillez de las actividades en la administración abierta, ya que surgió como un magnífico aparato de administración autoritaria y de trabajo cotidiano donde se utilizan aparatos informáticos, ya que el medio digital es más veloz, trabajando con correspondencia y permitiendo, así, dar datos satisfactorios y con visión de futuro al residente, trabajando así en la conexión entre "gobierno local y regional".

También la investigación, es concordante con la teoría de Lujan (2017) En general, predicen un 85,3% de control sobre el proceso de cambio dentro de la organización. Los administradores no están preparados para implementar programas de cambio en su organización y adaptar su comportamiento. La improvisación está muy extendida en las organizaciones. Los gerentes necesitan cambiar su propio comportamiento antes de pedirle a alguien más que lo haga.

En cuanto a la segunda variable al desarrollar el análisis descriptivo se evidencia que la tabla de frecuencia de la variable Adaptación laboral remota, el 0.0% indicó que se encuentra en nivel bajo, 41.3% nivel medio y 58.8% nivel alto. Esta variable fue compuesta por cuatro dimensiones; El ambiente laboral 73.8% exteriorizó que se halla nivel alto, en cuanto a la dimensión de Proceso de servicio público, el 76,3% considera que se sitúa en el nivel alto, en cuanto a la dimensión, Proceso de adaptación para el desempeño, el 80% reveló que se localiza nivel alto; en la dimensión de Desgaste emocional el 56.3% consideran que se ubica en el nivel alto.

La variable coincide con el estudio de Garcia et. al (2021) con relación a la variable adaptación laboral al trabajo remoto nos dice El repentino desarrollo de la pandemia de COVID-19 ha provocado importantes cambios económicos y sociales. Las organizaciones se ven obligadas a cambiar sus planes de acción para garantizar la coherencia. Este estudio analiza los patrones observados en el progreso de estos planes de acción de emergencia. El objetivo de esta evaluación es identificar los factores que impulsan el desempeño de las organizaciones, ya que tienen el potencial de respaldar las disrupciones previas a la pandemia que no se comprendían antes de la pandemia, como el cambio al

altrabajo remoto, entre otros factores.

Dichos resultados coinciden con la teoría de Vallejo (2016) Se entiende como la etapa final a través de la cual el colaborador integra habilidades y conocimientos para que puedan ser utilizados en la solución de inconvenientes prácticos y cotidianos que encuentre en su diario vivir. Una vez que todo este proceso se ha llevado a cabo satisfactoriamente tenemos la posibilidad de asegurar que la persona ha adquirido un aprendizaje importante.

Además, Vallejo explica que el reconocimiento por parte de la persona de la verdad y las restricciones físicas, financieras, indispensables, etc., sin ser abrumado o devaluado por sus efectos. Anhelos de la persona de encontrar un lugar con los anhelos, gustos y elementos de la tertulia con la que el individuo encuestado reside o trabaja y reconocimiento de las creencias y principios de la tertulia directa forzada por la tertulia mayor. Consecución de la armonía interior entre los diferentes anhelos, requisitos y ansias de una persona similar.

En relación al primer objetivo “Determinar como la gestión del cambio influye en el ambiente laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Ica, 2022”; los resultados descriptivos observados en la tabla frecuencia de la variable Gestión del Cambio, El 71.3% de los trabajadores perciben que la gestión del cambio es alta y en cuanto al ambiente laboral, el 65.0% manifiesta que es alto, el 6.3% medio y el 0.0% bajo. Mientras que el 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al ambiente laboral, el 18.8% revelan que es medio, el 1.3% bajo, el 8.8% alto.

Flores y Gómez (2018) su artículo de investigación busca determinar la relación entre las variables apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una institución privada limeña. En su estudio rechaza la H0 y acepta la H1, y la contrastación se realizó a través de la prueba de Spearman, aceptando la hipótesis alterna. Resultado que coincide con la investigación desarrollada, a diferencia de su investigación, la nuestra coincide con el método evidenciado mediante el estadístico Rho Spearman, con un resultado de 0,292 misma que indica que existe una correlación positiva media.

También se concuerda con Suarez et al. (2020) Nos deja saber que particularidades del clima obligan a las asociaciones a ajustarse a un mundo donde el cambio es constante y rápido, por lo que la búsqueda de nuevas metodologías para lograr y mantener la ventaja es importante para enfrentar las

las dificultades actuales; Con base en esto, este artículo pretende introducir una encuesta escrita sobre el cambio jerárquico de los ejecutivos, mostrando los compromisos de la última década

En relación al segundo objetivo “Determinar como la gestión del cambio influye en los procesos de servicios públicos de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, Ica 2022”; los resultados descriptivos observados en la tabla frecuencia de la variable Gestión del Cambio. El 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al Procesos de servicio público, el 13.8% indica que es alto, el 15.0% medio. Mientras que otro 71.3% indican que la Gestión administrativa es alto y en referencia al Procesos de servicio Público, el 8.8% revelan que es medio, el 62.5% alto. También cabe mencionar, que la tabla visibiliza que del 100% de los encuestados, manifestaron, en referencia a la Procesos de servicio público, el 28.7% considera que es medio, y el 71.3% alto.

Para contrastar nuestra hipótesis específica tenemos a Prieto et. al (2018) sugiere Los cambios requieren información y fuerza de voluntad para crearlos, implementarlos y adaptarlos a su forma de trabajar. Y aquello es lo cual presume El progreso positivo conducirá a buenos resultados para la organización, lo que indica que los gerentes deben tener en cuenta los factores salvajes del clima para realizar los movimientos que permitan los resultados.

Asimismo, Delfini et. Al (2020) en su artículo nos refiere que el impacto de la pandemia de COVID-19 en las relaciones laborales, el mercado laboral y los patrones de trabajo beneficiosos. El objetivo de la investigación es conocer el nivel de influencia de los bajos salarios y las consecuencias sobre el trabajo remoto. Las suspensiones, los bajos salarios y las ineficiencias inexplicables de los profesionales temporales son los efectos más evidentes, pero la expansión del teletrabajo y el teletrabajo como enfoque para apoyar el desarrollo. Para que los representantes avancen acciones en estados extraordinariamente débiles mediante el escrutinio de trabajos útiles y conceptuales. Como conclusión afirma que, si hay un efecto entre salarios, desempeño laboral y teletrabajo, digamos



que su productividad disminuye.

En relación al tercer objetivo “Determinar como la gestión del cambio influye en el proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, Ica 2022”; los resultados descriptivos observados en la tabla frecuencia de la variable Gestión del cambio, El 71.3% indican que la Gestión del cambio es alto y en referencia al proceso de adaptación para el desempeño, el 62.5% indica que es alto, el 8.8% medio. Mientras que otro 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia al proceso de adaptación para el desempeño de respuesta, el 17.5% revelan que es alto, el 11.3% medio. Del mismo modo, en el análisis inferencial se evidenció que el coeficiente de correlación es  $0.378^{***}$  indicando, correlación positiva baja, con una significancia bilateral de 0,001.

La investigación concuerda con lo analizado por Caicedo (2021), en su ensayo señala “La forma en que la pandemia ha evidenciado los cambios organizacionales ha provocado cambios significativos en la forma en que se realizan los ejercicios de trabajo propuestos en el enfoque de teletrabajo centralizado y la transición al teletrabajo, creando así un rápido cambio hacia el uso de la innovación, ya que en cualquier caso, cuando termine la epidemia, el trabajo remoto continuará y será el principal medio utilizado por muchas empresas y organizaciones. Sin embargo, la economía de un país agrícola, en especial el ejemplo de Colombia, ha enfrentado las dificultades que enfrentan los empresarios para lograr lograrlo. Planes organizacionales adecuados lo permiten sin afectar el desempeño de las organizaciones, así como las plataformas abiertas.

En relación cuarto objetivo “Determinar como la gestión del cambio influye en el desgaste emocional de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación, Ica 2022” los resultados descriptivos observados en la tabla frecuencia de la variable Gestión del cambio, %. El 71.3% indican que la Gestión administrativa es bajo y en referencia a el Desgaste emocional de respuesta, el 2.5% indica que es bajo, el 23.8% medio y el 45.0% alto. Mientras que otro 28.7% indican que la Gestión del cambio es medio y en referencia a la Desgaste emocional el 0.0% revelan que es bajo, el 17.5% medio, el 11.3% alto.

Además, en el análisis inferencial se evidenció que el coeficiente de

correlación es 0,354\*\*; indicando, correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000.

Según Eisenberger (1986) y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), todos ellos apuntan a la gestión del cambio como herramienta de gestión. En esta investigación, se presumió que con certeza vio que la ayuda autoritaria y la responsabilidad de la jerárquica que da un vínculo positivo. La perdurabilidad de un compañero de equipo en la organización dependerá de la impresión positiva de ayuda jerárquica y congruencia en lo laboral. De la misma manera, suponiendo que el individuo tenga una visión negativa de la ayuda autorizada, es casi seguro que se sentirá decepcionado con su trabajo y, en consecuencia, encontrará empleo en otro lugar.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se ha concluido que las variables gestión del cambio y adaptación al trabajo remoto tienen un coeficiente de correlación de 0,595; que concierne a una correlación positiva media y la significancia bilateral es 0,000, con una correlación significativa al nivel 0.01. Asimismo, para la variable Adaptación laboral, el 0.0% indicó que se encuentra en nivel bajo, 41.3% nivel medio y 58.8% nivel alto.
2. Se ha concluido que la variable Gestión del cambio se relaciona con la dimensión de Ambiente laboral, evidenciando en el análisis inferencial el coeficiente de correlación es 0,207, indicando, correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000.
3. Se ha concluido que la variable gestión administrativa se relaciona con la dimensión procesos de servicio público, análisis inferencial se demostro que el coeficiente de correlación es 0,531; indicando, correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000.
4. Se ha concluido que la variable Gestión Administrativa se relaciona con la dimensión procesos de adaptación para el desempeño, con el coeficiente de correlación es 0.378; indicando, correlación positiva baja, con una significancia bilateral de 0,001.
5. Se ha concluido que la variable gestión administrativa se relaciona con la dimensión de desgaste emocional la respuesta evidenció que el coeficiente de correlación es 0,354; indicando, correlación positiva media, con una significancia bilateral de 0,000.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al jefe de la oficina general de recursos humanos de una Dirección Regional de Educación de Ica generar un entorno acorde a las expectativas de los colaboradores con relación a la gestión del cambio, asimismo generar las condiciones adecuadas para la adaptación laboral al trabajo remoto de los colaboradores, generando la mejora continua en la organización.
2. Se recomienda al jefe de la oficina general de recursos humanos de una Dirección Regional de Educación de Ica, incentivar un ambiente laboral acorde a los nuevos retos digitales, profesionales y personales de los colaboradores de la organización generando un ambiente de trabajo en equipo e interrelaciones laborales que conlleven al logro de los objetivos planteados.
3. Se recomienda al jefe de la oficina general de recursos humanos de una Dirección Regional de Educación de Ica desarrollar entre sus trabajadores talleres sobre procesos de servicios a los usuarios que atiende la institución y así generar una imagen diferente, además de estimular el trabajo en equipo, liderazgo y generar un mayor compromiso con la institución de parte de los colaboradores. Acciones y mejoras que se verán reflejadas en los usuarios.
4. Se recomienda al jefe de la oficina general de recursos humanos de una Dirección Regional de Educación, impulsar los procesos de adaptación al desempeño implementado en el trabajo remoto, buscando la constante motivación para aprender y manejar programas digitales que se utilizan para las funciones encomendadas por la institución.
5. Se recomienda al jefe de la oficina general de recursos humanos de una Dirección Regional de Educación de Ica, promover la comunicación efectiva con tal de evitar el desgaste emocional y prevenir el mal manejo de emociones personales que conlleven a brindar una mala atención a los

usuarios del servicio, asimismo generar un programa y mecanismo de calificación de los resultados de cada colaborador impulsando la meritocracia interna.

## REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortez, L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ecuador. UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Aedo, C., & Medrano, B. (2021). *Innovación y gestión del cambio en empresas comercializadoras de GLP para mantener la competitividad frente a situaciones de riesgo [Tesis de pregrado, Universidad PUCP]*. Repositorio Institucional.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/20934>.
- Anaya Figueroa, Tania, Montalvo Castro, Jorge, Calderón, Adolfo Ignacio, & Arispe Alburqueque, Claudia. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID- 19) y recomendaciones para reducirlas. *Educación*, 30(58), 11-33.  
<https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.001>
- Arguelles T., Eugenio, & Villavicencio C., Daniel, H. (2018). Un acercamiento al concepto de la innovación en los servicios públicos. *Entre ciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 6(18), 1-16. Epub 04 de agosto de 2020.  
<https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.18.64794>
- Bargados, A. (2021). Impacto del Covid-19 en las Pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo. *Trabajo y sociedad*, 22(36), 123-145. Epub 01 de enero de 2021. Recuperado en 25 de julio de 2022, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712021000100123&lng=es&tlng=](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712021000100123&lng=es&tlng=).
- Caicedo, J. (2021). El teletrabajo y la productividad pos pandemia. *Ensayo*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38761>
- Castillo Saavedra, Ericson Félix, Medina Reyes, Marleny Alida, Bernardo Trujillo, Janette Vanesa, Reyes Alfaro, Cecilia Elizabeth, & Ayala Jara, Carmen Isolina. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. Epub 15 de julio de 2019. Recuperado en 31 de julio de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es).

Cardona, M., Liliana, M. (2018). Gestión del cambio en las organizaciones, *Expomotricidad*, Universidad de Antioquia. Instituto de Educación Física, [file:///D:/Gerardo/Downloads/336101-Texto%20del%20art\\_culo-160835-1-10-20181029.pdf](file:///D:/Gerardo/Downloads/336101-Texto%20del%20art_culo-160835-1-10-20181029.pdf)

Ceupe, ¿Que es la gestión del cambio? (2022, enero 14) *Ceupe magazine*  
<https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-gestion-del-cambio.html?dt=1658778935339>

Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@cción, 9(1), 25-34. Recuperado en 25 de julio de 2022, de  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).

Delfini, Marcelo, DROLAS, Ana, MONTES CATÓ, Juan, & SPINOSA, Lucas. (2020). Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y sociedad*, 21(35), 1-3. Recuperado en 31 de julio de 2022, de  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712020000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200005&lng=es&tlng=es).

Delgado de la Matta, Ángel L. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), 73-84. Recuperado a partir de  
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Díaz, V. (2014) “*El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas”*” *Salud Uninorte*, vol. 30, núm.2, mayo-agosto, 2014, pp. 227-244 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81732428014.pdf>

Domínguez-Lara, S. “*Agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios: ¿cuánto influyen las estrategias cognitivas de regulación emocional?*”, *Educación Médica*, Volumen 19, Issue 2, 2018, Pages 96-103, ISSN 1575-1813, <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.11.010>.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301607>

- Espinel, B., Monterrosa C., I., & Guacari V. (2019). Comunicación apreciativa: Estrategias determinante para el Cambio Organizacional. *Espacios*, 40 (3), 14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400314.html>
- Esan, Gestión del cambio: su importancia para una organización (2019, abril 28), por *Conexión esan*.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-del-cambio-su-importancia-para-una-organizacion>
- Flores M., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1),1.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S20771612018000100001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S20771612018000100001&script=sci_arttext)
- Forneron Velazco, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.667](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667)
- García, M., Grillo, A., & Morte N., (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21),1-7.  
<https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.04>
- García-Magariño, Sergio; Sánchez-Bayón, Antonio. «Gestión del cambio y del conocimiento en organizaciones cooperativas y de transformación social: estudio de casos comparados». *Revista Internacional de Organizaciones = International Journal of Organizations*, 2021, Núm. 27, p. 137-171,  
<https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/394918>.
- Guía para el Business Process Management Body of Knowledge – ABPMP  
BPM CBOK V3.0.  
Recuperado de:  
<https://www.heflo.com/es/definiciones/gestion-del-cambio/pdf>
- nGestión del cambio organizacional a través de proyectos  
Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562005.pdf>



- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. 2. ed. Gestión. España.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Punta Santa Fe.
- Hernández Limonchi, María del Pilar, & Ibarra Uribe, Luz Marina. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, 40(86), 159-184.  
<https://doi.org/10.28928/ri/862019/aot2/hernandezlimonchim/ibarrauribel>
- Huapaya, Y. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 243-261.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>
- Hueso, A.; Cascant, I y Sempere, MJ. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. Editorial Universitat Politècnica de València, Primera edición 2012.  
<https://riunet.upv.es/handle/10251/17004>
- Instituto San Ignacio de Loyola, (2020, abril 24) El 95% de trabajadores considera que teletrabajo debe mantenerse. *El Peruano*.  
<https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse>
- López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. Punto Cero, 09(08), 69-74.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)
- Luján, J., GL (2017). Las habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Espergesia*, 4 (2), 29–44.  
<https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v4i2.883>
- Maurizio, R., (2021) “*Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*”.  
<https://revistanorte.com.ar/wp-content/uploads/2021/09/Empleo-e-informalidad-en-AL-y-el-C-Informe-OIT-Sept-2021.pdf>
- Meléndez-Llave, Karin Ana, & Dávila-Ramón, Abraham Eliseo. (2018). Problemas en la adopción de modelos de gestión de servicios de tecnologías de información. Una revisión sistemática de la literatura. DINA , 85 (204), 215-

222. <https://doi.org/10.15446/dyna.v85n204.57076>

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*.

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15\\_026-2020\\_7291.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-03-15_026-2020_7291.pdf)

Monterde, Ma. and Bustamante, A.,(2014) *Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa (Clima Organizacional, Aprendizaje y Competitividad en la Pequeña y Mediana Empresa)* (2014). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, vol. 7 (2) págs. 95-106, 2014, Disponible en SSRN:

<https://www.theibfr.com/download/riaf/2014-riaf/riaf-v7n2-2014/RIAF-V7N2-2014-7.pdf>

Montenegro, L. (2021). *Planificación del trabajo remoto para empresas de telecomunicaciones, Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84931/Montenegro\\_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84931/Montenegro_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Osorio, H. (2021). *Trabajo remoto y calidad de atención a través del aplicativo web MAU en la Corte Superior de Justicia de Lima, Lima, 2021* [Tesis de postgrado, UCV]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68061>

Paredes, K. (2017). *Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión, 2017*, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16889>

Pérez, M.; El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico: la destitución de Fernando Lugo; *Universidad Abierta Interamericana; Sociedad Global*; 5; 1-2; 12-2018; 11-19

<http://portalreviscion.uai.edu.ar/ojs/index.php/sociedad-global/article/view/186>

Prieto R., Estrada, H., Palacios, A., & Paz, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero.

- Revista de Ciencias sociales*, 24 (1),85-100.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28059578007/28059578007.pdf>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). Gestión estratégica y cambio organizacional. *Espacios*, 39 (44),1-7.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n44/18394417.html>
- Salas, D. (2021). Enseñanza remota y redes sociales. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 36-42.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8273893>
- Sánchez H. y Reyes C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Saldívar-Garduño, A., & Ramírez-Gómez, K. E. (2020). Salud mental, género y enseñanza remota durante el confinamiento por el COVID-19 en México. *Persona*, (023(2), 11-40.  
[https://doi.org/10.26439/persona2020.n023\(2\).5011](https://doi.org/10.26439/persona2020.n023(2).5011)
- Segredo Pérez, Alina María. (2013). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado en 31 de julio de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=en)
- Suarez, M., Álvarez, M. y Vásquez, M., (2020), *La Gestión del cambio organizacional: Variables asociadas para una implementación exitosa*. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4, (1) 1-4.  
<https://orcid.org/0000-0001-6111-3621>
- Stewart, J. (1992) *Gerencia para el cambio. Planeación, Entrenamiento y desarrollo*, Fondo Editorial LEGIS.  
<https://www.worldcat.org/title/gerencia-para-el-cambio-planeacion-entrenamiento-y-desarrollo/oclc/879742041?referer=di&ht=edition>
- Tafur R. (1995). *La tesis universitaria*. Lima: Mantaro.
- Torres, Sandra & Taborda, Torres. (2018). Estrategia de competitividad profesional basada en la apropiación de herramientas digitales. Caso Corporación Universitaria Americana, sede Medellín – Colombia. *Espacios*. 39. 3. 10.6084/m9.figshare.7973390.v1. DOI: [10.6084/m9.figshare.7973390.v1](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.7973390.v1)

Uribe Kajat, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Ángel, & Geraldo Campos, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Universidad Tecnológica del Perú [UTP]. (2021, 1 de abril). Trabajo remoto. [https://www.utp.edu.pe/ica/cgt?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=cgt\\_search\\_ica\\_brand\\_aon&utm\\_term=rsa&gclid=EAlaIQobChMI-c2cvceU-QIVH0JIAB1QVAmqEAAYASAAEgIWmfD\\_BwE](https://www.utp.edu.pe/ica/cgt?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=cgt_search_ica_brand_aon&utm_term=rsa&gclid=EAlaIQobChMI-c2cvceU-QIVH0JIAB1QVAmqEAAYASAAEgIWmfD_BwE)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Adriana Gutiérrez M. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Vallejo Calle, O. (2016). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, 2(1). Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y la adaptación laboral remota en una Dirección regional de educación, Ica 2022?	Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio en una adaptación laboral remota de los colaboradores de la Dirección regional de educación, Ica 2022.	La Gestión del Cambio se relaciona significativamente en la adaptación laboral remota de los colaboradores de una Dirección regional de educación, Ica 2022.	V1: Gestión del Cambio	<b>D1:</b> Características de los Directivos <b>D2:</b> Tipos de Liderazgo <b>D3:</b> Recursos Humanos <b>D4:</b> Estructura de Procesos
			V2: Adaptación Laboral Remota	<b>D1:</b> Ambiente Laboral <b>D2:</b> Procesos de Servicios Públicos <b>D3:</b> Procesos de Adaptación para el desempeño <b>D4:</b> Desgaste Emocional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	MÉTODO	
<p><b>PE1:</b> ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el ambiente laboral en una Dirección regional de educación, Ica 2022?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el proceso de servicios públicos de una Dirección regional de educación, Ica 2022?</p> <p><b>PE 3:</b> ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el</p>	<p><b>OE1:</b> Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y el ambiente laboral de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y los procesos de servicios públicos de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio</p>	<p><b>HE1:</b> La gestión del cambio se relaciona significativamente en el ambiente laboral de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>HE2:</b> la gestión del cambio se relaciona significativamente en los procesos de servicios públicos de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>HE3:</b> La gestión del cambio se relaciona significativamente en el</p>	<p><b>Tipo y diseño:</b> “Tipo básica, método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo – correlacional.</p> <p>Dónde:</p> <p style="text-align: right;">Esquema: Descriptivo – correlacional</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="margin-right: 20px;">M</div> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 --- r --- V2           </pre> </div> <p>M: Muestra  V1: Gestión del Cambio  V2: Adaptación Laboral Remota  r: relación entre V1 y V2</p> <p><b>Población:</b> 80 colaboradores de la Dirección Regional de la Educación de Ica.</p> <p><b>Muestra:</b> muestra censal.</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26.0</p>	

<p>proceso de adaptación para el desempeño en una Dirección regional de educación, Ica 2022?</p> <p><b>PE 4:</b> ¿Cuáles son los niveles de relación entre la gestión del cambio y el desgaste emocional en una Dirección regional de educación, Ica 2022?</p>	<p>y el proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>OE4:</b>Determinar la relación entre los niveles de la gestión del cambio y el desgaste emocional de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022</p>	<p>proceso de adaptación para el desempeño de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p> <p><b>HE 4:</b> La gestión del cambio se relaciona significativamente en el desgaste emocional de los colaboradores de una Dirección Regional de Educación, Ica 2022.</p>	
--	--	---	--

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos					
<b>Variable N° 1: Gestión del Cambio</b>	(Paredes, 2017) “La gestión del cambio “busca de cambiar de forma justificada las acciones que impulsa el liderazgo sin perjudicar la calidad del producto o servicio porque se registran convenientemente además de clasificar y documentar para poder transmitir a los recursos humanos quienes empezaran el proceso de cambiante.” (p. 23)	El cual consiste en valorar y organizar el proceso de cambio para asegurar que, si este se lleva a cabo, se haga de la forma más eficaz y siguiendo los procedimientos establecidos; trata de vencer todas las resistencias que se presenten, en las dimensiones establecidas podemos establecer una relación importante entre los indicadores en estudio y se elaboró una encuesta de 12 ítem.	Características de los Directivos	Nivel de capacidad de resolución de problemas. Nivel de empatía y relaciones sociales. Nivel de comunicación.	1 2 3	<b>Ordinal:</b>  (Escala de Likert)	Alto Medio Bajo					
			Tipos de liderazgo	Nivel de influencia a los colaboradores Nivel de visión de todos los colaboradores Nivel de trabajo en equipo	4 5 6							
			Recursos humanos	Motivación intrínseca Habilidades y actitudes Nivel de conocimiento	7 8 9							
			Estructura de procesos	Nivel de claridad en la concepción de las funciones Características internas de la institución. Conocimiento del marco organizacional	10 11 12							
			<b>Variable N° 2: Adaptación Laboral Remota</b>	(Vallejo, 2016) “Es entendido como la fase final por medio de la cual el colaborador ha asimilado capacidades y conocimientos para lograr hacer uso de los mismos en la solución de inconvenientes prácticos y cotidianos a los que se enfrenta en su vida cotidiana. Una vez que todo este proceso se ha llevado a cabo satisfactoriamente tenemos la posibilidad de asegurar que la persona ha adquirido un aprendizaje importante” según (p, 10).	Es el proceso de adaptación laboral podemos identificar las áreas de investigación estratégicas y las tendencias generales emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales a los colaboradores, en las dimensiones señaladas podemos identificar los indicadores y se realizó una encuesta de 12 ítem			Ambiente laboral	Nivel de seguridad emocional Nivel de expectativa del logro Nivel de autoestima	1 2 3	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Ni Nunca/Ni Siempre 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	Alto Medio Bajo
								Proceso de servicios públicos	Nivel de compromiso de los objetivos establecidos Utilización de recursos públicos Cumplimiento de normativa establecida	4 5 6		
								Proceso de adaptación para el desempeño	Mejoras en los sistemas y procesos de a Administración Publica Nivel de percepción de las adaptaciones sociales en los compañeros jefes. Nivel de motivación para el desempeño	7 8 9		
								Desgaste emocional	Número de personal emocionalmente agotado por trabajo Percepción de baja competencia Nivel de malestar psicológico	10 11 12		



## ANEXO 3: INNTRUMENTOS

### ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL CAMBIO

INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Gestión del cambio y adaptación laboral remota en una Dirección regional de educación, Ica 2022.

#### *Introducción:*

Estimado colaborador, este cuestionario forma parte de la presente investigación, y tiene como objetivo recabar información a fin de determinar si existe relación entre la Gestión del cambio y la Adaptación laboral al trabajo remoto. Para tal efecto solicitamos se sirva responder a todas las preguntas formuladas. Las respuestas brindadas son de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados sólo para fines de la investigación, agradeciendo de antemano su colaboración.

#### *Instrucción:*

A continuación, se le presenta un listado de preguntas, a las que deberá responder marcando sólo una alternativa, según crea conveniente en cada caso.

Información específica:

Estimado colaborador, al momento de marcar su alternativa, tenga en cuenta el siguiente nivel:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	A veces	Siempre
1	2	3	4	5

	<b>Variable 1: GESTIÓN DEL CAMBIO</b>	1	2	3	4	5
	Dimensión de Características de los directivos					
01	Se cuenta con la información necesaria para cumplir las funciones específicas.					
02	La relación de los directivos con los colaboradores es empática.					
03	La organización fomenta la comunicación entre todos los colaboradores de la institución.					
	Dimensión de Tipos de liderazgo					
04	El liderazgo de los directivos, influye en					

	el desempeño de los colaboradores de la organización.					
05	Los directivos incentivan a que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la Institución.					
06	Se impulsa el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre las diferentes áreas de institución.					
	Dimensión de recursos humanos					
07	Se siente motivado usted en el trabajo que realiza.					
08	Cuenta con las habilidades personales para desarrollar sus tareas.					
09	Esta usted preparado para brindar información precisa a los usuarios que van a la Institución.					
	Dimensión estructura de procesos					
10	Usted conoce cuáles son sus funciones en el área.					
11	Ve que sus compañeros tienen acceso a nuevos cargos por su desempeño.					
12	Los cambios en los procesos organizacionales internos afectan su desempeño					

	<b>Variable 2: ADAPTACIÓN LABORAL REMOTA</b>	1	2	3	4	5
	Ambiente laboral					
01	Ha comparado sus objetivos personales con los objetivos que tiene la institución en este caso la Dirección Regional de Educación Ica para desarrollarse en la ciudad y seguir en el trabajo remoto.					
02	Ha realizado acciones concretas en su área pensando en quedarse en la institución por muchos años, sabiendo que puede realizar siempre el trabajo remoto.					
03	Participa en la construcción de un buen clima organizacional, realizando el trabajo remoto.					
	Procesos de servicio publico					
04	Apela a la creatividad para romper el bloqueo con los demás, para mejorar los procesos, desde el trabajo remoto.					
05	La calidad de los servicios que usted brinda define sus valoración y fidelidad a su institución en este caso la Dirección Regional de Educación Ica					
06	Se desprende habitualmente de las rutinas a las que está habituado, para mejorar procesos administrativos vigentes y que entranpan y que se utilizan desde el trabajo remoto.					
	Proceso de adaptación para el desempeño					
07	Siente que la DRE transmite valores y los motiva a expresarlos desde el trabajo remoto.					
08	Usted practica los valores aprendidos y los aplica en el trabajo remoto					
09	Su comportamiento personal apunta siempre a llegar a los objetivos de la DRE desde el trabajo remoto.					
	Desgaste emocional					

10	Tiene claro los objetivos en su área y ello lo desgasta emocionalmente por el trabajo remoto.					
11	Las exigencias por llegar a los objetivos realizando sus funciones cada mes, desde el trabajo remoto, lo desgasta emocionalmente.					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE DOCUMENTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Características de los directivos</b>								
1	Se cuenta con la información necesaria para cumplir las funciones específicas.	X		X		X		
2	La relación de los directivos con los colaboradores es empática.	X		X		X		
3	La organización fomenta la comunicación entre todos los colaboradores de la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Tipos de liderazgo</b>								
4	El liderazgo de los directivos, influye en el desempeño de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
5	Los directivos incentivan a que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la Institución.	X		X		X		
6	Se impulsa el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre las diferentes áreas de institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Recursos Humanos</b>								
7	Se siente motivado usted en el trabajo que realiza.	X		X		X		
8	Cuenta con las habilidades personales para desarrollar sus tareas.	X		X		X		
9	Esta usted preparado para brindar información precisa a los usuarios que van a la Institución.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Estructura de Procesos</b>								
10	Usted conoce cuáles son sus funciones en el área.	X		X		X		
11	Ve que sus compañeros tienen acceso a nuevos cargos por su desempeño.	X		X		X		
12	Los cambios en los procesos organizacionales internos afectan su desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gerardo Felipe Morón Morón    DNI: 21534276

Especialidad del validador: Administración y dirección de empresas

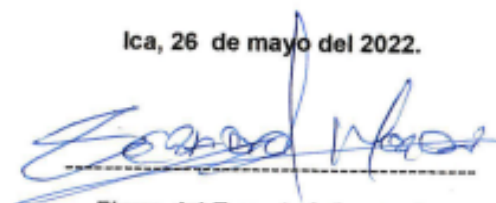
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Ica, 26 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ADAPTACION AL TRABAJO REMOTA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral</b>								
1	Ha comparado sus objetivos personales con los objetivos que tiene la institución en este caso la Dirección Regional de Educación para desarrollarse en la ciudad y seguir en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Ha realizado acciones concretas en su área pensando en quedarse en la institución por muchos años, sabiendo que puede realizar siempre el trabajo remoto.	X		X		X		
3	Participa en la construcción de un buen clima organizacional, realizando el trabajo remoto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Procesos de servicios públicos</b>								
4	Apela a la creatividad para romper el bloqueo con los demás, para mejorar los procesos, desde el trabajo remoto.	X		X		X		
5	La calidad de los servicios que usted brinda define su valoración y su fidelidad a su institución en este caso la Dirección Regional de Educación.	X		X		X		
6	Se desprende habitualmente de las rutinas a las que está habituado, para mejorar procesos administrativos vigentes y que entranpan y que se utilizan desde el trabajo remoto.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de adaptación para el desempeño</b>								
7	Siente que la Dirección Regional de Educación transmite valores y los motiva a expresarlos desde el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Usted practica los valores aprendidos y los aplica en el trabajo remoto	X		X		X		
9	Su comportamiento personal apunta siempre a llegar a los objetivos de la Dirección Regional de Educación desde el trabajo remoto.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Desgaste emocional</b>								
10	Tiene claro los objetivos en su área y ello lo desgasta emocionalmente por el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Las exigencias por llegar a los objetivos realizando sus funciones cada mes, desde el trabajo remoto, lo desgasta emocionalmente.	X		X		X		
12	Se reúne el personal de su área para revisar los resultados sea virtual o físico y ello afecta su aspecto emocional o psicológico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Gerardo Felipe Morón Morón.            DNI: 21534276

Especialidad del validador: Administración y dirección de empresas

Ica, 26 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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 GESTION DEL CAMBIO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Características de los directivos</b>							
1	Se cuenta con la información necesaria para cumplir las funciones específicas.	X		X		X		
2	La relación de los directivos con los colaboradores es empática.	X		X		X		
3	La organización fomenta la comunicación entre todos los colaboradores de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Tipos de liderazgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El liderazgo de los directivos, influye en el desempeño de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
5	Los directivos incentivan a que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la Institución.	X		X		X		
6	Se impulsa el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre las diferentes áreas de institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Recursos Humanos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente motivado usted en el trabajo que realiza.	X		X		X		
8	Cuenta con las habilidades personales para desarrollar sus tareas.	X		X		X		
9	Esta usted preparado para brindar información precisa a los usuarios que van a la Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Estructura de Procesos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Usted conoce cuáles son sus funciones en el área.	X		X		X		
11	Ve que sus compañeros tienen acceso a nuevos cargos por su desempeño.	X		X		X		
12	Los cambios en los procesos organizacionales internos afectan su desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Manuel Alfredo Jayo Luna

DNI: 21440828

Especialidad del validador: Administración y dirección de empresas

Ica, 27 de mayo del 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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 ADAPTACION AL TRABAJO REMOTA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral</b>							
1	Ha comparado sus objetivos personales con los objetivos que tiene la institución en este caso la Dirección Regional de Educación para desarrollarse en la ciudad y seguir en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Ha realizado acciones concretas en su área pensando en quedarse en la institución por muchos años, sabiendo que puede realizar siempre el trabajo remoto.	X		X		X		
3	Participa en la construcción de un buen clima organizacional, realizando el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Procesos de servicios públicos</b>							
4	Apela a la creatividad para romper el bloqueo con los demás, para mejorar los procesos, desde el trabajo remoto.	X		X		X		
5	La calidad de los servicios que usted brinda define su valoración y su fidelidad a su institución en este caso la Dirección Regional de Educación.	X		X		X		
6	Se desprende habitualmente de las rutinas a las que está habituado, para mejorar procesos administrativos vigentes y que entranpan y que se utilizan desde el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de adaptación para el desempeño</b>							
7	Siente que la Dirección Regional de Educación transmite valores y los motiva a expresarlos desde el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Usted practica los valores aprendidos y los aplica en el trabajo remoto	X		X		X		
9	Su comportamiento personal apunta siempre a llegar a los objetivos de la Dirección Regional de Educación desde el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Desgaste emocional</b>							
10	Tiene claro los objetivos en su área y ello lo desgasta emocionalmente por el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Las exigencias por llegar a los objetivos realizando sus funciones cada mes, desde el trabajo remoto, lo desgasta emocionalmente.	X		X		X		
12	Se reúne el personal de su área para revisar los resultados sea virtual o físico y ello afecta su aspecto emocional o psicológico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: Manuel Alfredo Jayo Luna**

DNI: 21440828

Especialidad del validador: Administración y dirección de empresas

Ica, 27 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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 GESTION DEL CAMBIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Características de los directivos</b>							
1	Se cuenta con la información necesaria para cumplir las funciones específicas.	X		X		X		
2	La relación de los directivos con los colaboradores es empática.	X		X		X		
3	La organización fomenta la comunicación entre todos los colaboradores de la institución	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Tipos de liderazgo</b>							
4	El liderazgo de los directivos, influye en el desempeño de los colaboradores de la organización.	X		X		X		
5	Los directivos incentivan a que los colaboradores se sientan identificados con la visión de la Institución.	X		X		X		
6	Se impulsa el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre las diferentes áreas de institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Recursos Humanos</b>							
7	Se siente motivado usted en el trabajo que realiza.	X		X		X		
8	Cuenta con las habilidades personales para desarrollar sus tareas.	X		X		X		
9	Esta usted preparado para brindar información precisa a los usuarios que van a la Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Estructura de Procesos</b>							
10	Usted conoce cuáles son sus funciones en el área.	X		X		X		
11	Ve que sus compañeros tienen acceso a nuevos cargos por su desempeño.	X		X		X		
12	Los cambios en los procesos organizacionales internos afectan su desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_


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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Robladillo Bravo Liz Maribel**

DNI: **09217078**

Especialidad del validador: **Administración y dirección de empresas**

Ica, 27 de mayo del 2022.



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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 ADAPTACION AL TRABAJO REMOTA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral</b>							
1	Ha comparado sus objetivos personales con los objetivos que tiene la institución en este caso la Dirección Regional de Educación para desarrollarse en la ciudad y seguir en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Ha realizado acciones concretas en su área pensando en quedarse en la institución por muchos años, sabiendo que puede realizar siempre el trabajo remoto.	X		X		X		
3	Participa en la construcción de un buen clima organizacional, realizando el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Procesos de servicios públicos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Apela a la creatividad para romper el bloqueo con los demás, para mejorar los procesos, desde el trabajo remoto.	X		X		X		
5	La calidad de los servicios que usted brinda define su valoración y su fidelidad a su institución en este caso la Dirección Regional de Educación.	X		X		X		
6	Se desprende habitualmente de las rutinas a las que está habituado, para mejorar procesos administrativos vigentes y que entranpan y que se utilizan desde el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Proceso de adaptación para el desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Siente que la Dirección Regional de Educación transmite valores y los motiva a expresarlos desde el trabajo remoto.	X		X		X		
8	Usted practica los valores aprendidos y los aplica en el trabajo remoto	X		X		X		
9	Su comportamiento personal apunta siempre a llegar a los objetivos de la Dirección Regional de Educación desde el trabajo remoto.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Desgaste emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Tiene claro los objetivos en su área y ello lo desgasta emocionalmente por el trabajo remoto.	X		X		X		
11	Las exigencias por llegar a los objetivos realizando sus funciones cada mes, desde el trabajo remoto, lo desgasta emocionalmente.	X		X		X		
12	Se reúne el personal de su área para revisar los resultados sea virtual o físico y ello afecta su aspecto emocional o psicológico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Robladillo Bravo Liz Maribel**

**DNI: 09217078**

Especialidad del validador: **Administración y dirección de empresas**

**Ica, 26 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**

**Anexo 5: Base de Datos de Confiabilidad del Instrumento**  
**Escala: GESTIÓN DEL CAMBIO**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	12

**Escala: ADAPTACIÓN LABORAL REMOTA**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,602	12

## Gestión del Cambio

N°	D1:Características de los directivos			D2:Tipos de liderazgo			D3:Recursos humanos			D4:Estructura de procesos			TOTAL	D1	D2	D3	D4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12					
1	3	3	5	4	4	4	2	3	5	5	2	4	44	11	12	10	11
2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	56	15	13	14	14
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	54	14	15	14	11
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	49	11	13	13	12
5	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	2	4	46	10	14	12	10
6	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	47	12	11	13	11
7	3	4	5	3	4	4	3	5	2	5	4	4	46	12	11	10	13
8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	50	14	14	14	8
9	2	2	3	4	2	3	4	5	5	5	3	4	42	7	9	14	12
10	3	3	4	5	4	2	2	3	3	5	4	2	40	10	11	8	11
11	2	3	4	4	4	2	4	5	4	3	4	5	44	9	10	13	12
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	9	9	9	9
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	12	12	12	12
14	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	42	7	7	13	15
15	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56	14	14	13	15
16	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	51	15	15	10	11
17	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	51	13	12	15	11
18	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	51	13	13	14	11
19	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	13	14	15	15
20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	54	14	14	14	12
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	15	15	15	15
22	4	4	3	3	5	3	1	4	3	4	3	4	41	11	11	8	11
23	1	4	1	1	4	5	5	4	4	3	4	2	38	6	10	13	9
24	5	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	51	12	11	13	15
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	9	9	9	10
26	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51	12	14	12	13
27	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	51	11	12	14	14
28	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	56	15	15	12	14
29	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55	11	15	14	15
30	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	7	9	9	9
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	14	15	15	15
32	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	49	12	14	13	10
33	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	53	12	14	14	13
34	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	50	13	15	11	11
35	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	53	15	15	12	11
36	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38	9	10	10	9
37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	11	11	12	12
38	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	41	8	11	12	10
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	51	14	13	12	12
40	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	38	10	9	11	8
41	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	50	12	14	12	12
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	15	15	15	13
43	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	50	13	12	13	12
44	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	48	11	12	14	11
45	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	48	9	13	14	12
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	15	15	15	14
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	15	15	15	14
48	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	52	12	13	14	13
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	47	12	12	13	10

50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	13	12	12	12
51	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	11	13	12	12
52	4	5	3	5	5	4	3	4	2	4	5	4	4	48	12	14	9	13
53	3	2	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	46	10	12	12	12
54	5	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	2	4	41	12	8	13	8
55	4	5	5	4	5	3	3	3	2	4	5	5	4	48	14	12	8	14
56	5	2	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	50	10	14	13	13
57	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	42	11	9	10	12
58	4	5	4	3	4	2	4	3	5	2	2	3	4	41	13	9	12	7
59	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	46	11	11	12	12
60	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	34	7	10	9	8
61	4	3	3	4	4	2	3	5	5	4	2	3	4	42	10	10	13	9
62	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	1	1	4	36	10	7	12	7
63	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	51	13	13	13	12
64	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	56	15	12	15	14
65	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	1	4	50	13	12	15	10
66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	58	15	15	14	14
67	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	55	14	13	15	13
68	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52	13	13	13	13
69	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	2	1	4	38	9	10	12	7
70	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	2	3	4	47	13	10	14	10
71	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	4	52	14	15	14	9
72	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	54	13	15	15	11
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	57	15	15	15	12
74	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	43	10	12	11	10
75	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	51	12	13	15	11
76	5	3	4	3	4	4	1	4	5	5	1	3	4	42	12	11	10	9
77	1	5	3	4	2	5	5	5	5	4	3	4	4	46	9	11	15	11
78	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55	13	14	14	14
79	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	4	5	4	50	12	10	14	14
80	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	1	4	45	12	12	11	10