



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del colegio Hermano Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

PRESENTADO POR:

JORGE LUIS FERNÁNDEZ CUBAS - Administración y Dirección de Negocios

ASESORA

ROXANA ALEXANDRA ALBARRACÍN APARICIO

LIMA, PERÚ

2021

**GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL COLEGIO HERMANO
NOÉ ZEVALLOS ORTEGA DEL DISTRITO DE BREÑA PARA EL
AÑO 2021.**

MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA

Mg. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

MIEMBROS DEL JURADO

Jurado 1: Ángela Quispe Vergara

Jurado 2: Giuliano López Burga

DEDICATORIA

A Dios por permitirme seguir en la lucha, a mi madre y padre por estar siempre de manera incondicional, a mi hija porque quiero ser su ejemplo de lucha, a toda mi familia por ser siempre el soporte emocional, a mis amigos por su confianza y respaldo.

AGRADECIMIENTO

Al colegio Hno. Noé Zevallos Ortega por el apoyo brindado para poder estudiar y para la realización de este proyecto de investigación.

A mi padrino, por siempre alentarme para seguir creciendo de manera personal y profesional y por su ayuda para la realización de este documento final.

A mi asesora por estar presta siempre a ayudar y orientarme para mejorar este trabajo.

ÍNDICE

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
I. INFORMACIÓN GENERAL	13
1.1. Título del Proyecto	13
1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario	13
1.3. Actividad en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada ..	13
1.4. Localización o alcance de la solución.....	14
II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA O INNOVACIÓN	16
2.1. Justificación:	16
2.2. Marco referencial	17
2.2.1. Antecedentes	17
2.2.2. Marco teórico	20
2.3. Hipótesis y variables de la investigación.	28
2.4. Variables y definición operacional	29
2.4.1. Gestión del cambio organizacional.	29
2.4.2. Desempeño Laboral	29
2.5. Metodología de la investigación	30
2.5.1. Tipo: Aplicada:	30
2.5.2. Enfoque: Mixto:	30
2.5.3. Diseño: Descriptivo	30
2.5.4. Nivel: Correlacional.....	31
• Población y muestra.....	31
2.6. Técnicas de recolección de datos.	31
III. RESULTADOS	32
3.1. Descripción de Resultados:	32
IV. PRESUPUESTO.....	47
4.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación.	47
V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN.....	49
5.1. Alcance esperado	49

5.3. Descripción de la propuesta de innovación	49
5.3.1. Diagnóstico situacional	49
5.4. Procedimiento para la propuesta de mejora	50
5.4.1. Planteamiento de matriz FODA	51
5.4.2. Desarrollo del proyecto de innovación	52
5.5. Impacto de la propuesta de investigación	63
CONCLUSIONES.	65
RECOMENDACIONES	66
VI. REFERENCIAS	67
6.1. Fuentes de información.....	67
ANEXOS.....	70
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	70
ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables	71
ANEXO 3: Cuestionario sobre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral.	72
ANEXO 4: entrevistas a padres de familia delegados de aula.	74
ANEXO 5: Informe de juicio de expertos del instrumento de investigación	79
ANEXO 6: Solicitud de permiso para trabajo de investigación en institución	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de correlación y valor de Relación.	32
Tabla 2: Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral.....	42
Tabla 3: Correlación entre la competitividad de la actitud de los trabajadores y el convencimiento de la eficacia del trabajo remoto.	42
Tabla 4: Correlación entre la implementación de plataformas, herramientas virtuales y las capacitaciones necesarias para realizar el trabajo.....	43
Tabla 5: Correlación entre la pensión mensual de enseñanza y si se recibe lo necesario para el trabajo remoto.....	44
Tabla 6: Correlación entre se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza y el seguimiento del trabajo que se realiza.....	44
Tabla 7: Correlación entre la remuneración que se percibe es compensatoria y el tiempo asignado para realizar las labores.	45
Tabla 8: Resultados entrevista a padres de familia delegados de aula	45
Tabla 9: Presupuesto del trabajo de investigación	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Condición laboral del jefe de familia-2021	14
Figura 2: Estudiantes de 15 años que tienen acceso a equipamiento digital por hogar, en países de Latinoamérica (2018) - Programa para la evaluación internacional de Estudiantes (PISA), 2018.	23
Figura 3: Trabajadores del sector formal en Perú – 2020.....	27
Figura 4: ¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?	33
Figura 5: ¿La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo?.....	34
Figura 6: ¿Los cambios producidos, a raíz de la pandemia, ¿han generado beneficios a la institución, colaboradores, familia y alumnos?	34
Figura 7: En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?	35
Figura 8: Adicionalmente a su sueldo, ¿goza ahora de beneficios que no tenía antes de la pandemia?	36
Figura 9: ¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada? (S/215.00)?	37
Figura 10: La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?	38
Figura 11: ¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?	38
Figura 12: ¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?	39
Figura 13: ¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?	40
Figura 14: ¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?	40
Figura 15: ¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?	41

RESUMEN

El presente proyecto de investigación, para optar por el grado de bachiller en administración y dirección de negocios, se ha desarrollado con el fin de determinar si existe correlación entre las dos variables del tema de investigación: La gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega.

Para ello, se ha realizado una investigación de tipo aplicada, con un enfoque de estudio mixto y con un diseño metodológico descriptivo. La población de estudio utilizada fue el Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega, utilizando un diseño muestral de 25 colaboradores entre docentes y personal administrativo. La técnica de recolección de datos aplicada, es la encuesta y, como instrumento, el formulario.

Obteniendo, como resultado, que existe un coeficiente de correlación moderada de 0.55, en la escala de Rho de Spearman con la cual se valida la hipótesis planteada para este trabajo de investigación. Además, en este trabajo de investigación, se plantea una propuesta de innovación de mejora de procesos de la institución estudiada.

Palabras clave: Gestión del cambio, organización, desempeño laboral, control, productividad.

ABSTRACT

The present research project, in order to obtain the degree of bachelor in business administration and management, has been developed with the purpose of determining if there is a correlation between the two variables of the research topic: Organizational change management and the work performance of the collaborators of Hno. Noé Zevallos Ortega School.

For this purpose, an applied type of research was carried out, with a mixed study approach and a descriptive methodological design. The study population used was the Hno. Noé Zevallos Ortega School, using a sample design of 25 collaborators, including teachers and administrative personnel. The data collection technique applied was the survey and, as an instrument, the form.

As a result, there is a moderate correlation coefficient of 0.55 on Spearman's Rho scale, which validates the hypothesis proposed for this research work. In addition, this research work proposes an innovation proposal for the improvement of the processes of the institution studied.

Keywords: Change management, organization, job performance, control, productivity

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral que hace referencia a cómo las empresas gestionan estos cambios y cómo estos afectan a los colaboradores de la organización, más en este tiempo en el cual se han producido grandes cambios que se iniciaron, de manera repentina, por la pandemia del Covid19.

Uno de los sectores más afectados, producto de esta pandemia entre el año 2020 y 2021, es el sector educación y, con esto, los cambios que se dieron de manera radical pasando, de clases 100% presenciales, a clases 100% virtuales, con docentes y personal administrativo trabajando desde casa, ocasionando la reestructuración de las instituciones, a nivel organizacional y funcional o, como muchas otras, obligando al cierre definitivo por no poder subsistir.

Es por ello, que, en este trabajo de investigación, se aborda la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega este año 2021, inmersos en un contexto de pandemia al cual han tenido que adecuarse. Para este estudio se ha utilizado toda la información recabada de los 25 colaboradores que hacen parte de este trabajo de investigación, además de las 6 entrevistas a padres de familia. teniendo como objetivo principal determinar de qué manera se dan los cambios organizacionales y desempeño laboral y como hipótesis principal la correlación existente entre las variables planteadas en el tema de este proyecto de investigación.

Para este trabajo, se ha utilizado como antecedentes tres trabajos de tesis relacionadas con el tema de investigación, dos del grado de maestría correspondientes a la universidad César Vallejo y una para el grado de licenciatura

de la universidad Nacional José Faustino Sánchez. Del mismo modo en el marco teórico se hace un sustento del tema en cuestión buscando dilucidar conceptos relacionados con la investigación.

En los resultados se analiza toda la información obtenida del cuestionario resuelto por los 25 colaboradores de la institución, donde se encuentra como datos más relevantes entre las variables planteadas en este proyecto de investigación, que existe una correlación moderada de 0.55 en la escala de Rho Spearman, probando la hipótesis principal planteada.

Finalmente, en este trabajo de investigación, se plantea un proceso de mejora elaborado a partir de la información obtenida, con la finalidad de brindarle a la institución las herramientas y estrategias necesarias para fortalecer los vínculos con los colaboradores, estudiantes, familias, sociedad y también con el cuidado del medio ambiente.

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del Proyecto

Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021.

1.2. Área estratégica de desarrollo prioritario.

- Área: el área de utilización y realización de este proyecto a desarrollar de este es la carrera: Administración y Dirección de Negocios
- Línea de investigación: La línea de investigación utilizada para este proyecto es la del análisis y mejora de procesos, con la cual se busca hacer un estudio de la institución educativa en mención en esta investigación para luego analizar, detallar y explicar cómo se dan y gestionan los cambios organizacionales junto con el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, del distrito de Breña, para el 2021.

1.3. Actividad en la que se aplicaría la innovación o investigación aplicada.

Este proyecto de investigación se aplicará en el área de educación, en el Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega. La educación, uno de los sectores más afectados durante este año por la pandemia que se ha tenido que reinventar, adaptar inmediatamente, a nivel organizacional, para subsistir y, a nivel educativo, para que los estudiantes no se perjudiquen en su formación académica, sin dejar de lado factores que han complicado esta nueva forma de enfrentarse como son la salud, la economía, el trabajo.

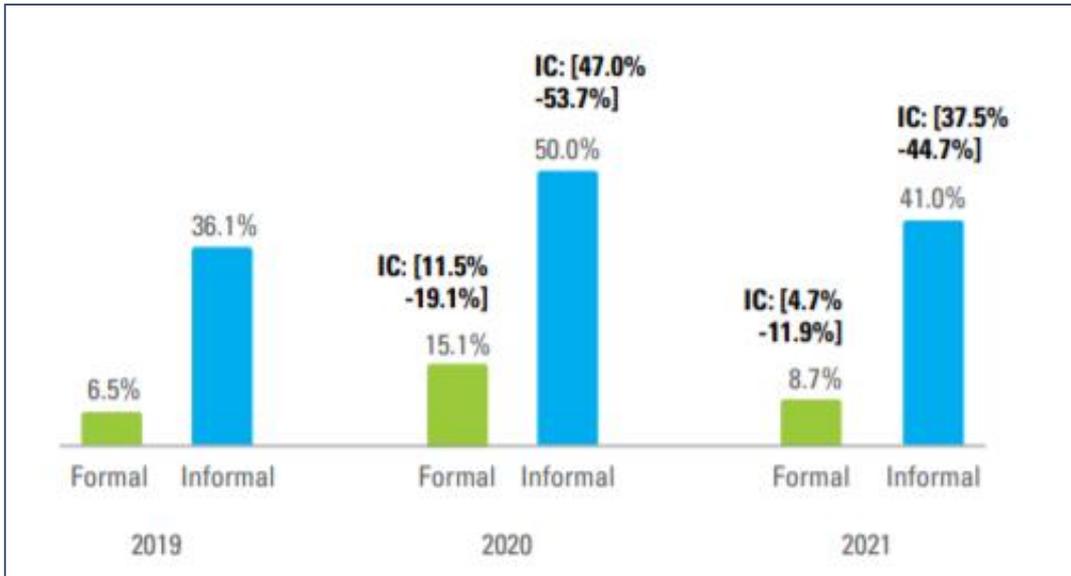


Figura 1: Condición laboral del jefe de familia-2021
Fuente: ENAHO. (2019) Citado por UNICEF. (2020)
Estimaciones consideran el intervalo de confianza al 95%

El gráfico nos muestra cómo la economía de las familias se ha visto fuertemente afectada debido a que muchas, cabezas de familia, han perdido su empleo y han pasado al sector informal que si bien este 2021, en comparación con el 2020, ha disminuido, es mucho mayor que la del 2019, previo a la pandemia, lo que genera ingresos inestables en las familias; sumado a esto, muchas otras han tenido o tienen que afrontar contagios de covid19. Estos y otros factores influyen en la decisión de las familias, al tener que elegir un colegio, evaluando a la institución por el nivel de enseñanza y también por el costo de las pensiones.

1.4. Localización o alcance de la solución.

La institución elegida para esta investigación es el CEP. Hno. Noé Zevallos Ortega, ubicada en el Distrito de Breña – Lima – Lima. Esta institución es una comunidad educativa católica, que forma parte de la Red Lasallista presente en casi todo el mundo. Está integrada por religiosos y seculares asociados para impartir una educación humana y cristiana a niños y jóvenes, en los tres pilares fundamentales

para los lasallanos: Fe, fraternidad y servicio; brindando una formación integral de calidad que forme ciudadanos de bien, dentro de una cultura de paz.

El presente trabajo pretende servir de ayuda a la institución, objeto de la investigación y, con ello, a toda la comunidad educativa conformada por docentes, administrativos, estudiantes y sus familias, logrando determinar de qué manera impactan los cambios organizacionales y cómo se ve afectado el desempeño laboral de los colaboradores, mitigando el impacto provocado por la pandemia, brindando una propuesta de mejora integral del nivel académico, laboral y organizacional para que la institución salga fortalecida en medio de esta coyuntura, en la que, muchas instituciones se han visto obligadas a cerrar.

II. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA O INNOVACIÓN

2.1. Justificación:

El problema principal, presentado en las instituciones educativas como el CEP. Hno. Noé Zevallos, es que debido a la pandemia prolongada, provocada por el covid19, muchas familias enteras han perdido su fuente de sustento y, con ello, se han quedado sin los ingresos fijos con los cuales sustentaban sus gastos mes a mes, siendo uno de ellos el pago de las arrendaderas de pensiones en las instituciones educativas de sus hijos, por lo que muchas de ellas se han visto obligadas al retiro de sus hijos de estos colegios privados, aumentando la deserción escolar; mientras que otras, han dejado de pagar las pensiones porque no cuentan con los recursos suficientes o porque se ven forzadas a priorizar otros gastos que consideran más urgentes (alimentación, salud, servicios de agua y luz, vivienda, etc.).

Producto de ello se han dado tres hechos, provocados por esta situación; el primero, es que las familias que pagaban pensiones más altas, en colegios de clase media, ahora buscan colegios -también privados- que brinden educación de calidad, pero con pensiones más accesibles que las de su colegio anterior; el segundo, la forzada e improvisada ampliación de vacantes en colegios estatales y, en tercer lugar, el inevitable cierre de muchos colegios privados por inviables condiciones económicas. Al respecto, para el diario Gestión, Eduardo Palomino Thomson, coordinador de la Asociación de Colegios Privados del Perú comenta: “aproximadamente 5.000 escuelas de la agremiación que representa no abrirán sus puertas en el 2021 debido a la crisis económica generada por el coronavirus (COVID-19)”. (Gestión, 2020).

2.1.1. **Justificación Teórica:** Para este trabajo de investigación, se están utilizando diferentes fuentes confiables: Desde los antecedentes, utilizando tesis ya validadas en el repositorio de la SUNEDU, tanto de grado de licenciatura como de maestría; del mismo modo: Los libros, informes y artículos son de medios e instituciones confiables.

2.1.2. **Justificación práctica:** El objetivo de este trabajo de investigación es brindarle, a la institución educativa CEP. Hno. Noé Zevallos Ortega, las herramientas e instrumentos de mejora, de acuerdo a su estructura, tanto organizativa como educativa, con la finalidad de que pueda continuar brindando una educación de calidad, con personal altamente calificado y capacitado, aprovechando el uso de la tecnología, las plataformas y herramientas tecnológicas que le permitan al alumnado aprender de mejor manera, teniendo el respaldo de una institución de confianza, sacándole el mayor beneficio a la virtualidad, y con pensiones accesibles para las familias.

2.2. Marco referencial

2.2.1. Antecedentes.

Se buscó trabajos de investigación realizados en los últimos años, previos a éste, que tengan relación con el tema en cuestión, y se ha encontrado, a nivel nacional, los siguientes:

Matute, R. (2019). En su investigación, de título: Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

2018, cuyo objetivo fue: Comprobar qué relación existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. La metodología utilizada es básica y descriptiva, de diseño correlacional, no experimental. Se contrastaron las variables: gestión organizacional y desempeño laboral de los empleados del Municipio de la Provincial de Casma 2018. Fue aplicada a una población compuesta por noventa y un trabajadores del Municipio Provincial de Casma. Una muestra igual a la totalidad de la población del referido municipio. Los resultados mostraron que la gestión del organismo municipal se correlaciona con el desempeño de sus empleados, con un valor estadístico igual a 0,554, siendo de una magnitud moderada (coeficiente de correlación de Spearman).

Romero, L. (2020) en su investigación, de título: Gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral de la I. E. "Santa Magdalena" Guadalupe, Pacasmayo – 2019, cuyo objetivo fue: analizar la influencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de la institución educativa Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. La metodología utilizada fue la investigación cuantitativa, en progresión y probativo, no experimental y de naturaleza cuantitativa, aplicada, de profundidad correlacional causal, con alcance transversal. Así también, el método teórico o lógico, aquel que admite encontrar en la materia de investigación los lazos fundamentales y las habilidades esenciales encubiertas a los sentidos y a la percepción. Asimismo, se utilizó el método deductivo, el mismo que emplea la razón para manifestar los argumentos como si fuera una teoría científica. Fue aplicada a la totalidad de los docentes y administrativos de la I.E. "Santa Magdalena" (setenta personas). Una muestra de: una directora, un sub director, diez del personal CAS

administrativos, R.L. 276 a seis personas y sesenta docentes. Los resultados, mostraron que la gestión del cambio influye muy significativamente en el desempeño laboral de la I.E. Santa Magdalena, Pacasmayo - 2019. El valor (τ), es 0.353 con sig. = 0.00 que es menor al 1% de sig. estándar ($P < 0.01$), p (rho) = 0.359 (positiva baja). Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La relación funcional de regresión lineal, que se adapta mejor a los puntos, es la recta $Y = 22.84 + 0.65X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.41$. Según esta ecuación de regresión lineal y el R^2 , es que la gestión del cambio explica, en 41%, el desempeño laboral de la I.E. Santa Magdalena - 2019 y el 59%, otros factores.

Cuenca, C. (2020). Autor de la investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, cuyo objetivo fue: determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores, en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. La metodología utilizada fue la investigación no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, aplicada a una población compuesta por personal nombrado y contratado en la parte administrativa de las diferentes oficinas gerenciales de la MPAA, el mismo que asciende a ciento cuarenta y dos colaboradores. Una muestra de veinticinco colaboradores administrativos, de diferentes oficinas gerenciales. Los resultados mostraron que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en el municipio provincial de Alto Amazonas, 2020 debido al nivel $r = 0.536$ (correlación de Pearson) y las variables que son directamente proporcionales; además, cuenta con un nivel de significancia

de p-valor 0.006, que es menor a un error de 5% (0.05) entre ambas variables respectivamente. Según el coeficiente de determinación, la gestión administrativa influye un $r^2 = 28.8\%$ en el desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

2.2.2. Marco teórico.

❖ Gestión del Cambio Organizacional.

Concepto de gestión del cambio

Soriano, al referirse a la gestión del cambio, comenta que no importa el tamaño ni el tipo de organización, pues todas pueden pasar por procesos de cambio según su naturaleza, pero se tienen que gestionar de manera apropiada, ya que, cada empresa es diferente, tienen características propias. Además, aclara que hay conceptos a tener en cuenta antes de definir la gestión del cambio: El pensamiento sistémico que permite comprender toda la organización y sus elementos, de manera integral, y la generación de valor, entendida más allá de solo la rentabilidad, representa el vínculo con los stakeholders. (Soriano, 2016)

Por su parte, Ospina, (2017) Al referirse a la gestión del cambio, expone:

La gestión del cambio presenta un calificativo estratégico al tomar decisiones y obtener información sobre cómo la organización se relaciona con el contexto circundante y de qué manera certifica su viabilidad, crecimiento y supervivencia. La gestión no puede [sic] basarse únicamente en el agregado de técnicas al favor de un objetivo común, sino también al correcto manejo de los recursos desde los criterios de eficiencia al disminuir los recursos

empleados y efectividad al conseguir el máximo resultado posible. (Ospina, D. et al., p.6)

Ospina, al referirse a la gestión del cambio, hace mención de que no solamente puede basarse en las herramientas para lograr los objetivos sino también saber cómo gestionar correctamente todos los recursos buscando mejores resultados. Soriano, por su parte argumenta que, para muchos autores en la planificación estratégica, la gestión del cambio se da como una respuesta a los problemas que se presentan al plantear cambios de estrategia. (Soriano, 2006).

Concepto de cambio organizacional.

Zimmermann (2000) en su libro gestión del cambio organizacional expone:

A casi nadie le gusta un cambio si no comprende su finalidad y si no cree que le reditúe una ganancia en forma de reconocimiento, responsabilidad, poder o mejores condiciones de trabajo, un cambio organizacional afecta de manera directa las raíces biográficas y emocionales y la carrera profesional de las personas involucradas, de su identidad individual y de su posición social. (p.73)

Haciendo alusión a que siempre los cambios generarán incomodidad si es que estos no vienen acompañados de beneficios para los colaboradores, ya que, los saca de su zona de confort, del status quo en el que se encuentran; para tener que enfrentarse a lo desconocido e incierto, y la pandemia ha traído consigo cambios organizacionales, afectando todos los niveles de la organización.

Se han dado múltiples cambios este año a partir de la pandemia, empezando por la virtualidad de las clases, colegios cerrados, quebrados, reducción de personal, reducción de pensiones, entre otros. Al respecto, Garbanzo (2015), comenta. “Un ejemplo de estos cambios necesarios ha sido la implementación de las tecnologías en las organizaciones, que ha venido a representar nuevos métodos y procesos en su funcionamiento”.

Cambios organizacionales en la educación.

En el sector educación, la mayoría de los países han suspendido las clases presenciales en todos los niveles, dando paso a la educación virtual, semipresencial con clases sincrónicas y asincrónicas utilizando las nuevas tecnologías: plataformas tecnológicas como Google Workspace, office 365, blackboard, zoom o redes sociales como WhatsApp, Messenger, meet, mientras que en lugares rurales con la movilización de personal docente hacia las casas de los estudiantes o como es en el caso del Perú, con programas educativos transmitidos por radio y televisión. (CEPAL – UNESCO, 2020).

Cada institución educativa ha tenido que reinventarse para seguir subsistiendo y manteniendo su alumnado en este contexto de pandemia, en especial los colegios privados que han tenido que implementar principalmente plataformas tecnológicas a la brevedad posible para que los estudiantes no se vean afectados u otros que ya venían trabajando parcialmente con plataformas tecnológicas, implementarlas por completo, para clases sincrónicas y asincrónicas de manera virtual, debido a que todas las instituciones están cerradas cuidando y protegiendo la salud de todos. Sin embargo, la realidad de las familias y estudiantes que hacen parte de cada institución es totalmente diferente, por lo que esa adaptación se ha dado en la medida de la naturaleza de las familias que forman parte de cada institución.

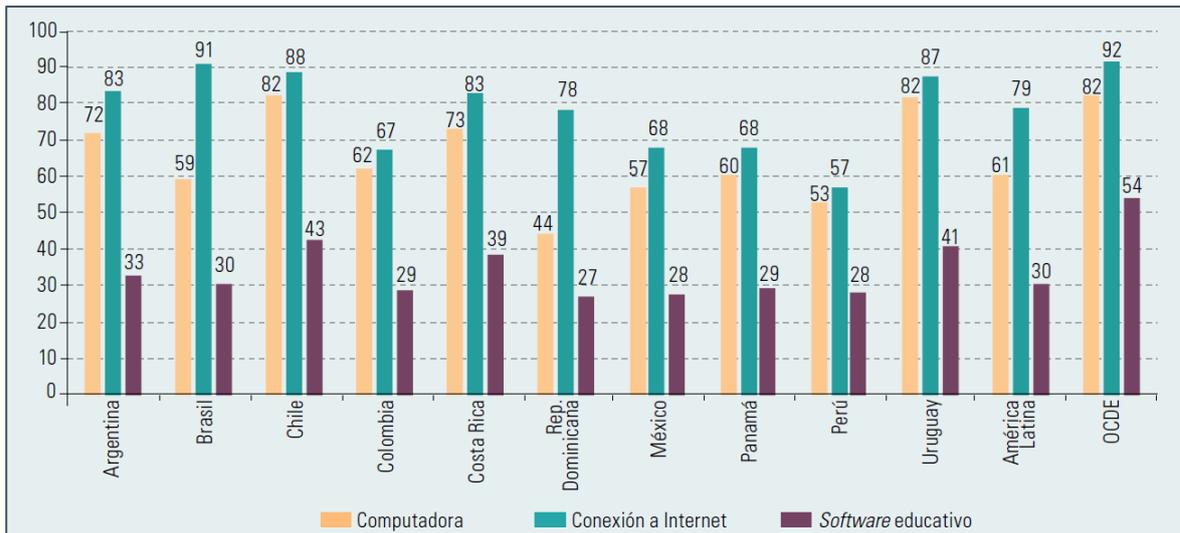


Figura 2: Estudiantes de 15 años que tienen acceso a equipamiento digital por hogar, en países de Latinoamérica (2018) - Programa para la evaluación internacional de Estudiantes (PISA), 2018. Fuente: CEPAL – UNESCO.

Este gráfico presenta información obtenida de la evaluación PISA 2018, elaborado por CEPAL – UNESCO que muestra como población analizada a estudiantes de 15 años de Latinoamérica. Perú aparece, dentro de los países que tienen más deficiencias en equipamiento digital por hogar, siendo claramente uno de los países con menor software educativo existente, conexión a internet y con computadoras por estudiante, que debe ser el punto de partida y de reflexión en este tiempo de pandemia para mejorar la educación en el Perú.

Organización y adaptación de las instituciones educativas.

El Covid19, ha cambiado los entornos de utilización del currículo, no solo porque ahora se utilizan plataformas tecnológicas y la necesidad de tener en cuenta condiciones diferentes a esas para las cuales el currículo había sido diseñado, sino también porque con esta pandemia hay aprendizajes y competencias que cobran mayor relevancia en este entorno, por ello es fundamental que en dichos ajustes se prioricen las competencias y los valores que se han revelado como prioritarios en la coyuntura actual: la solidaridad, el aprendizaje independiente, el cuidado

propio y de otros, las competencias socioemocionales, la salud y la resiliencia, entre otros. (CEPAL – UNESCO, 2020).

Reyes (2004), citado por Ospina (2021), respecto a las instituciones educativas expresa:

Las instituciones educativas están constantemente expuestas a requerimientos locales, nacionales e internacionales que las ubican en variables de cambio continuo, por lo que generan procesos de modernización en aspectos relacionados con su identidad institucional, fomentando una cultura organizacional que se transforma y adapta a las variables internas y externas de la comunidad educativa. El cambio como constante en las dinámicas humanas y organizacionales, impulsa el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, permitiendo de igual forma la transformación de los contextos en que se desenvuelven los individuos, considerando que los cambios se generan cuando se hace parte de ellos. (p.190).

Es cierto como refiere el autor, que las instituciones educativas están en un constante cambio, más aún las instituciones privadas pues de ello depende la captación de estudiantes para sus aulas, sin embargo, también es cierto que los cambios constantes en el currículo nacional van redireccionando la educación. Este último año con la pandemia se han visto múltiples cambios empezando por la virtualidad que ha hecho que todos estos cambios se den de manera abrupta, para que los estudiantes no se perjudiquen y ello ha evidenciado las realidades de cada institución sobre todo en aquellas donde la cultura organizacional no ha estado fortalecida.

❖ **Desempeño Laboral.**

El desempeño laboral constituye un pilar fundamental en las organizaciones de todo tamaño y nivel en ese sentido, Chiavenato (2009), expresa:

El desempeño es el comportamiento del evaluado que presenta la posibilidad de alcanzar los objetivos formulados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos. Esto significa que cada persona debe escoger, con total libertad y autonomía, sus propios medios para alcanzar los objetivos. El gerente puede brindar consejos y orientación en lugar de mandar, controlar y ser impositivo. (p.260)

El desempeño laboral para Chiavenato, es pues el rendimiento del trabajador y su comportamiento frente al trabajo para lograr los objetivos, pudiendo ser medido por el desenvolvimiento del mismo, pero tiene que ver también con la eficiencia al realizar el trabajo, no solamente es hacer el trabajo sino la calidad del trabajo realizado y los recursos utilizados para lograrlo por lo que cada una de las personas debe elegir los medios para conseguir lo propuesto ya que la función de las cabezas de las organizaciones está más para hacer de guía.

Por su parte, Matos, (2013). citado por Pacherez. et al. (2020) conceptualiza el desempeño laboral como “la eficiencia que demuestra el colaborador en el trabajo; cuyo resultado será medido a través de un control y evaluación pertinente”. Concuerta en gran medida con lo que expresa Chagra, él refiere como componentes del desempeño laboral la eficiencia y la evaluación para medir los resultados del desempeño laboral.

Desempeño laboral en tiempos de pandemia.

El desempeño laboral es vital para que una empresa pueda perdurar en el tiempo puesto que el factor humano es uno de los pilares más grandes en toda compañía, más en estos tiempos de pandemia. Pons, citado por Pacherrez afirma que hay varios componentes que se deben tener en cuenta para que el desempeño laboral sea el idóneo, entre ellos el lugar de trabajo, pues dependerá de cómo el colaborador se sienta en su ámbito laboral para el rendimiento, los objetivos claros es otro de estos componentes, pues el trabajador sabrá cuál es el norte de la empresa y colaborará en base a ello, otro de esos elementos es el reconocimiento al trabajador por sus aportes al igual que la participación e involucramiento en la empresa, finalmente la formación y capacitación pues ello ayudará para motivar y aumentar la productividad y eficiencia. (Pacherrez, J. et al. 2020)

Cuando se decretó el estado de emergencia en el Perú con el confinamiento social obligatorio en marzo del 2020, había en el país 4.997.600 personas con empleo formal, cifra que fue disminuyendo gradualmente a pesar de que para octubre había una tendencia hacia la recuperación por las medidas que se iban tomando en ese entonces. Con todo esto las cifras dejan una pérdida acumulada de empleo de 1.247.700 para el mes de septiembre del 2020. Sumado a esto en el país existe una alta tasa de informalidad laboral que ronda el 46.5% de la Población Económicamente Activa, en adelante (PEA), donde imperan ingresos bajos, alta rotación laboral, informalidad patronal y escasa o nula protección social, dado que la mayoría de las unidades económicas, son micro y pequeñas empresas. (BID, 2020b).

ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional y la mejora de la calidad de la institución es fundamental para la gestión de la calidad (p. 95).

Tal como lo menciona Mateo, el personal que labora en la institución educativa principalmente el docente, es fundamental para generar estos cambios y mejoras en la calidad educativa y para gestionar de mejor manera todos estos cambios positivos, son de gran importancia; la evaluación a los docentes, el fortalecimiento de conocimientos y habilidades de los trabajadores y también la institución como organización para dar la tranquilidad y el respaldo a sus empleados.

2.3. Hipótesis y variables de la investigación.

❖ Hipótesis General:

La gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021, cuentan con una importante relación.

❖ Hipótesis Específica 1.

La gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva a la productividad del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.

❖ **Hipótesis Específica 2.**

La gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva la eficiencia de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.

❖ **Hipótesis Específica 3.**

El desempeño laboral se ve afectado de manera positiva con la medición y evaluación de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.

2.4. Variables y definición operacional.

2.4.1. Gestión del cambio organizacional.

Son todos aquellos procesos que se pueden dar con la finalidad de mejorar o modificar la organización o algún procedimiento dentro de la misma. Cuenta con las siguientes dimensiones:

- Competitividad
- Liderazgo
- Implementación de estrategias
- Cultura organizacional
- Adaptación e Innovación
- Costos

2.4.2. Desempeño Laboral

Es la manera como los colaboradores de la organización responden o actúan frente al trabajo o la tarea encomendada y como utilizan los recursos para lograrlo. Cuenta con las siguientes dimensiones:

- Productividad
- Eficiencia
- Medición y evaluación

2.5. Metodología de la investigación

2.5.1. Tipo: Aplicada:

Se realiza con la finalidad de detectar los problemas que presenta la institución en la virtualidad durante este año buscando resolver aquellos problemas, investigando sobre la gestión del cambio y el desempeño laboral.

2.5.2. Enfoque: Mixto:

Debido a que se utilizará elementos cualitativos y cuantitativos y además buscará plantear una solución de mejora al problema planteado. Para ello se utilizará la técnica de recolección de datos – encuestas, utilizando la herramienta de hoja de recolección de datos para conocer datos estadísticos más exactos. Además, Se utilizará la técnica de entrevista, utilizando como herramienta una ficha de entrevista a los colaboradores de la institución para conocer de manera directa y precisa sus opiniones y percepciones sobre el tema de investigación.

2.5.3. Diseño: Descriptivo.

Investigar para luego describir cómo se vislumbra la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el año 2021, lo que permitirá descubrir nuevos hechos utilizando los resultados de la unidad de análisis para luego formular un diseño de mejora o solución.

2.5.4. Nivel: Correlacional.

Se lleva a cabo para medir el nivel de correlación existente entre las dos variables planteadas en el tema de esta investigación; la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el año 2021.

❖ Población y muestra.

- a. Población a emplear:** Para esta investigación la población escogida es el Colegio Hno. Noé Zevallos de Breña, que es el objeto de estudio.
- b. Muestra seleccionada a estudiar:** De la población seleccionada, se ha elegido para esta muestra a la comunidad educativa diferenciada por grupos (colaboradores, familias, estudiantes).
- c. Unidad de análisis (individuo):** La unidad de análisis elegida para este diseño muestral son los 25 colaboradores (docentes y administrativos), en quién se basa esta investigación por las variables tratadas. Además de los 6 padres de familia delegados de aula para las entrevistas.

2.6. Técnicas de recolección de datos.

la técnica de recolección de datos que se utilizará es la encuesta y la herramienta para la recolección de datos a utilizar es el cuestionario. Se utilizará también, la técnica de entrevista y como herramienta una ficha de entrevista para obtener información sobre la institución, En cuanto a los padres se han elegido, de manera aleatoria a 6 padres delegados de aulas que representan en promedio al 55% de las familias de la institución.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados:

Para el análisis en este estudio se ha tomado en cuenta las 25 encuestas realizadas al personal docente y administrativo de la institución CEP. Hno. Noé Zevallos Ortega (de las cuales el 100% tienen validez), con la finalidad de interpretar los resultados para hacer una propuesta de mejora a la institución antes mencionada. En esta investigación se utilizaron 20 preguntas generadas a partir de las dos variables que forman parte del estudio y de las dimensiones generadas en la matriz de operacionalización, las cuales se formularon para ser respondidas a través de Google forms, planteadas de acuerdo a la escala de Likert. Una vez obtenida la información de Google forms se sintetizaron todos los datos obtenidos y se hizo el análisis estadístico con el software SPSS Statistics de IBM (versión 28.0.0.0 (190)), utilizando el análisis estadístico descriptivo y el coeficiente de correlación de Spearman de acuerdo a los valores y niveles de correlación del siguiente gráfico.

Tabla 1: Niveles de correlación y valor de Relación.

Nivel de Correlación	Valor de R
Muy baja	0.00 - 0.20
Baja	0.21 - 0.40
Moderada	0.41 - 0.60
Significativa	0.61 - 0.80
Muy significativa	0.81 - 1.00

Fuente: Elaboración propia

De las 20 preguntas planteadas en la encuesta, se han elegido las de mayor relevancia para el estudio en cuestión, las cuales serán analizadas independientemente de acuerdo a los datos obtenidos para luego hacer correlaciones entre variables, que permitan y sean de ayuda para poder hacer la propuesta de mejora que se quiere implementar para la institución.

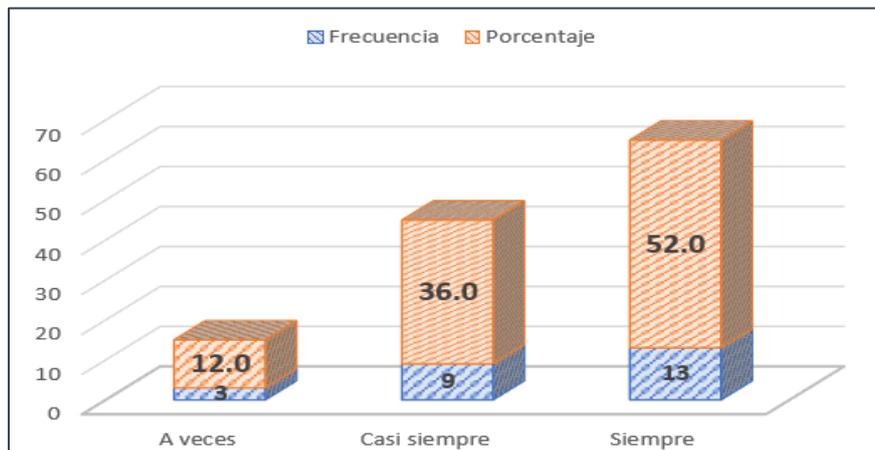


Figura 4: ¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la valoración de la competitividad de los trabajadores en la institución, el 52% de los veinticinco encuestados, es decir; trece personas, consideran que son competitivos siempre, el 36% que representa la calificación de nueve personas, casi siempre lo son y el 12% que son tres personas, considera que a veces son competitivos. Deduciendo que por los resultados obtenidos la mayoría se considera competitivo. Pues del total del porcentaje obtenido para cada opción, se tiene una media de 4.40, siendo la mediana 5.00.

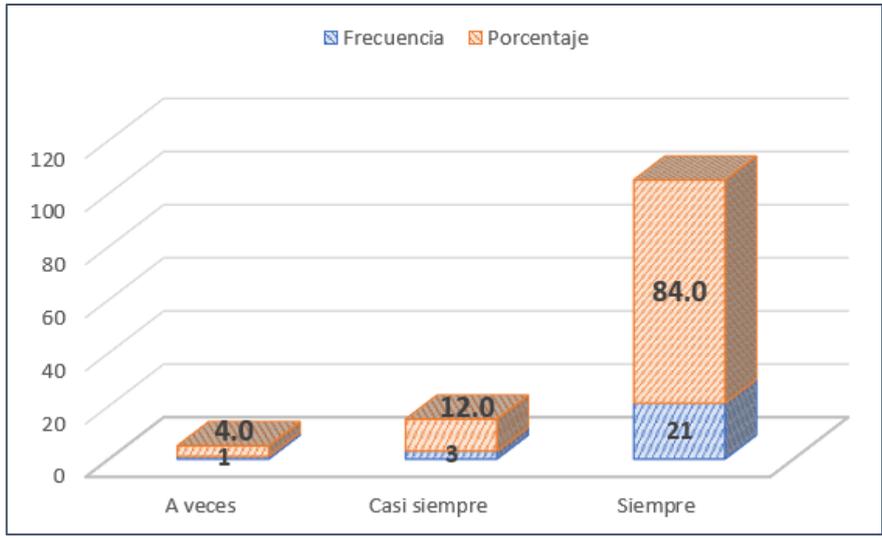


Figura 5: ¿La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo?

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la pregunta planteada, el 84% de los trabajadores que son veintinueve trabajadores considera que la institución siempre les ha brindado las plataformas y herramientas virtuales adecuadas para realizar el trabajo, solo el 12% que es la calificación de tres personas considera que casi siempre y solo una persona que representa el 4% considera que a veces. Por lo cual la mayoría considera que en la institución sí se han implementado herramientas y plataformas adecuadas para el trabajo, obteniendo del porcentaje de las respuestas una media de 4.80 y una mediana de 5.00.

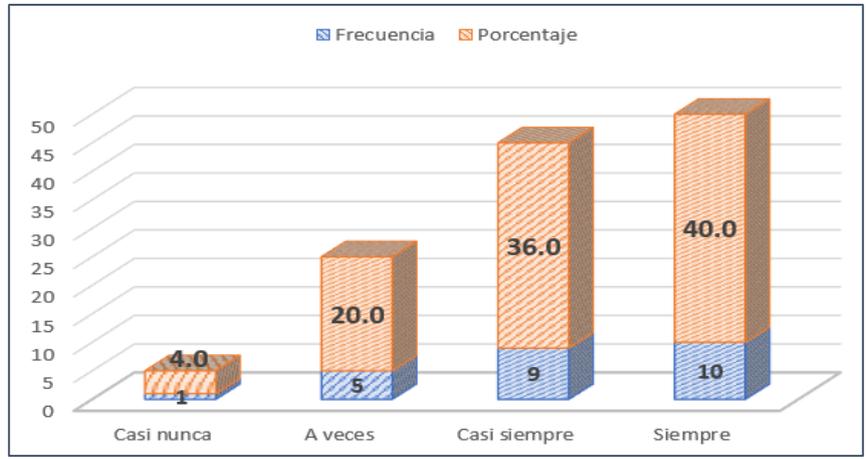


Figura 6: ¿Los cambios producidos, a raíz de la pandemia, ¿han generado beneficios a la institución, colaboradores, familia y alumnos?

Fuente: Elaboración propia

En respuesta a la pregunta planteada sobre los beneficios por los cambios producidos a raíz de la pandemia; el 40% que representa el voto de diez personas, considera que sí hay beneficios, el 36% que representa a nueve personas considera que casi siempre los hay, mientras que el 20% que representa a cinco personas califica como a veces y una persona que representa el 4% califica como casi nunca. De los resultados obtenidos existe una media de 4.12 y una mediana de 4.00. con lo cual se puede afirmar que sí existen beneficios pues un 76% del personal se ubica entre siempre y casi siempre.

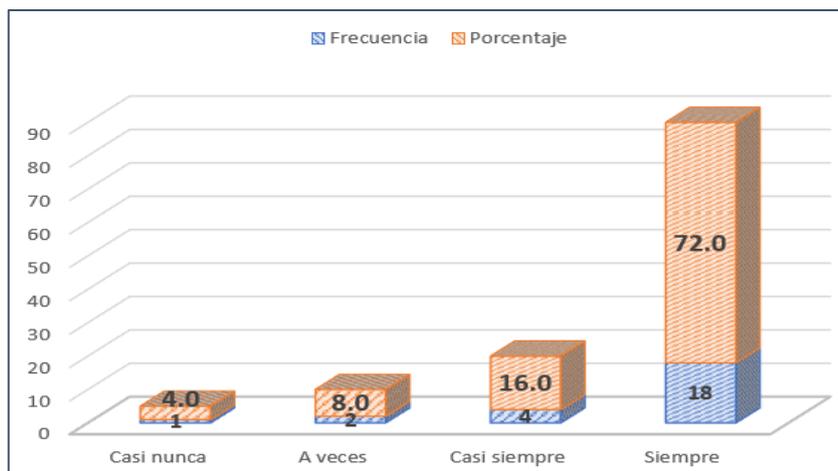


Figura 7: En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?
Fuente: Elaboración propia

Respecto al fomento de la innovación en metodologías de enseñanza en la institución el 72% de los trabajadores que representa a dieciocho personas considera que siempre se fomenta, el 16%, es decir cuatro personas casi siempre, el 8% que representa a dos personas a veces y casi nunca el 4% representando a una persona. Existe una media de 4.64 y una mediana de 5.00. Analizando estos resultados se puede deducir que sí se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza.

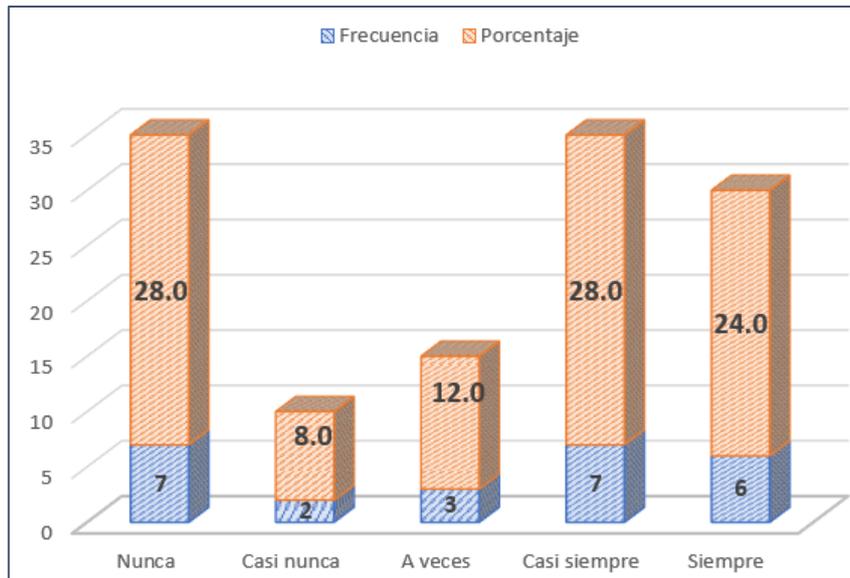


Figura 8: Adicionalmente a su sueldo, ¿goza ahora de beneficios que no tenía antes de la pandemia?
Fuente: Elaboración propia.

En relación a si gozan de beneficios que no tenían antes de la pandemia de los encuestados el 24% que representa a seis personas considera que siempre gozan de beneficios, el 28% que son siete personas consideran que casi siempre, el 12% que representa a tres personas responden a veces, el 8% es decir dos personas consideran como casi nunca y el 28% es decir siete personas consideran que no han gozado de ningún beneficio durante esta pandemia. Esta es la pregunta que tiene la media más baja en todo el cuestionario, siendo de 3.12 y una mediana de 4.00. Analizando estos resultados con la investigación realizada se encuentran discrepancias pues, en la institución actualmente se les brinda bono de internet al personal, equipos tecnológicos, capacitaciones pagadas y se ha incrementado el valor por hora de trabajo.

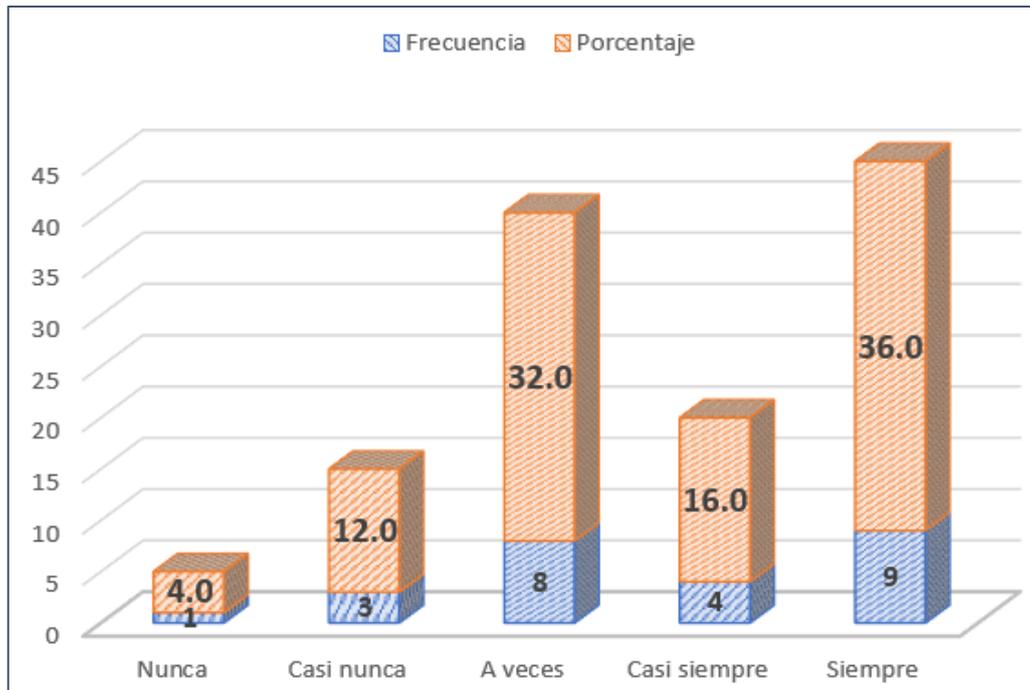


Figura 9: ¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada? (S/215.00)?

Fuente: Elaboración propia

En referencia a la pensión mensual que la institución está cobrando por la enseñanza a los estudiantes el 36% que representa a nueve de los trabajadores encuestados considera que es la adecuada, un 16%, es decir cuatro personas respondió que podría serlo, el 32% que representa el voto de ocho trabajadores respondió a veces, un 12% que junta a tres trabajadores, respondió casi nunca y un 4%, es decir el voto de una persona su respuesta fue nunca. Haciendo un análisis de los colegios privados en Breña, el Colegio Hno. Noé Zevallos es el que tiene la pensión más cómoda entre los colegios parroquiales y privados. De los resultados obtenidos existe una media de 3.68 y una mediana de 4.00.

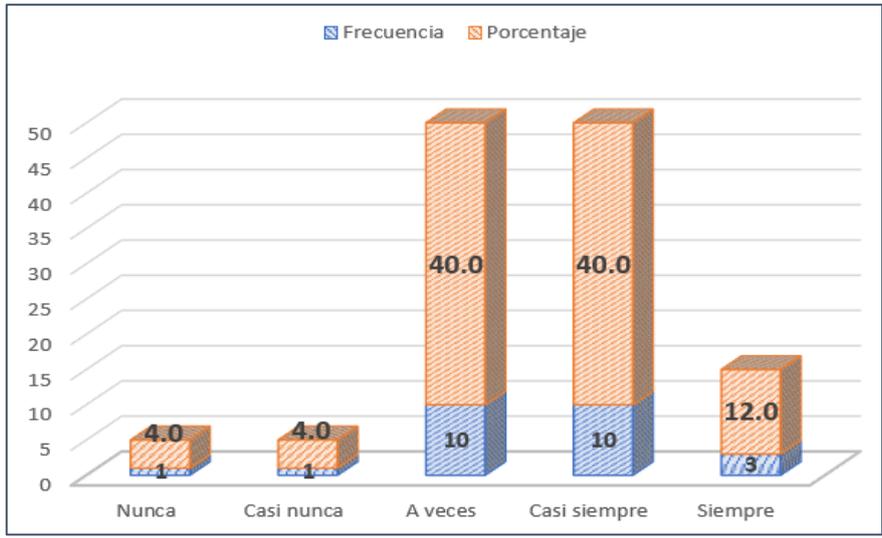


Figura 10: La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?
 Fuente: Elaboración propia

En respuesta a la pregunta planteada sobre si la remuneración que perciben la consideran compensatoria, solo el 12%, es decir, para tres personas de los veinticinco encuestados la considera como compensatoria, el 40% que representa la respuesta de diez trabajadores responde casi compensatoria, siendo el mismo porcentaje para los que consideran a veces, el 4% que representa a un trabajador, considera como casi nunca y finalmente un 4% más, que considera nunca. En esta pregunta la media es de 3.52 y la mediana de 4.00. Si bien la media no es muy baja en la escala, es un punto a potenciar y tener en cuenta.

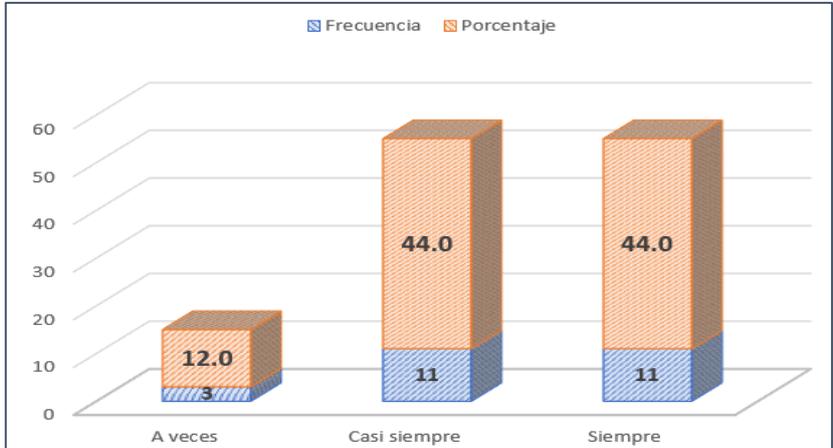


Figura 11: ¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?
 Fuente: Elaboración propia

Respecto a si reciben las capacitaciones necesarias para hacer mejor el trabajo la respuesta de los veinticinco trabajadores se establece del siguiente modo: Un 44%, es decir once personas responden siempre, un 40% más responden casi siempre y un 12% que representa a tres personas responden a veces. De las respuestas obtenidas contabilizadas existe una media de 4.32 y una mediana de 4.00. Aquí se evidencia que los colaboradores están respondiendo a las capacitaciones que la institución ofrece.

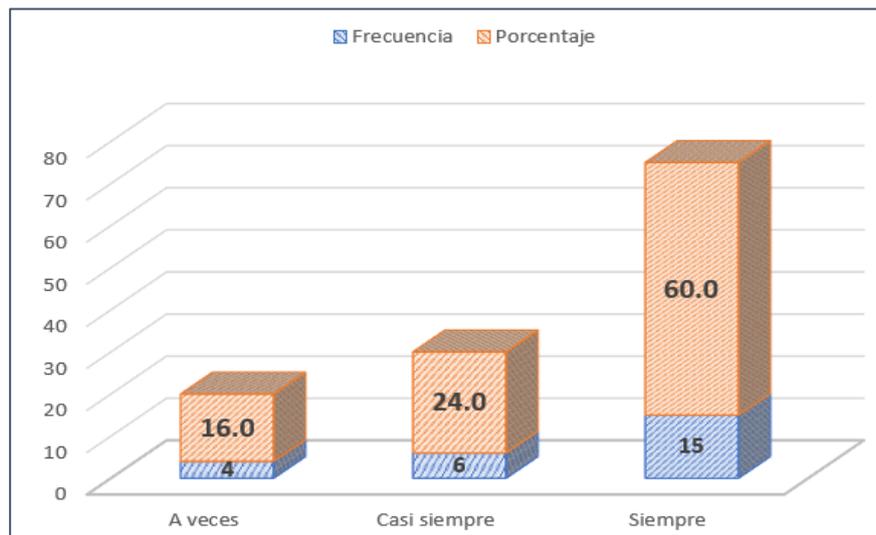


Figura 12: ¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?

Fuente: Elaboración propia.

Consultados en referencia a si perciben el seguimiento adecuado del trabajo que realizan, quince personas, es decir un 60% consideran que siempre se les da el debido seguimiento, 24% de los encuestados, es decir, seis trabajadores consideran que casi siempre y cuatro trabajadores, es decir el 16% consideran que a veces. Con los resultados obtenidos existe una media de 4.44 y una mediana de 5.00. Se evidencia que se está haciendo un seguimiento al trabajo que realizan, sin embargo, hay mucho mejorar.

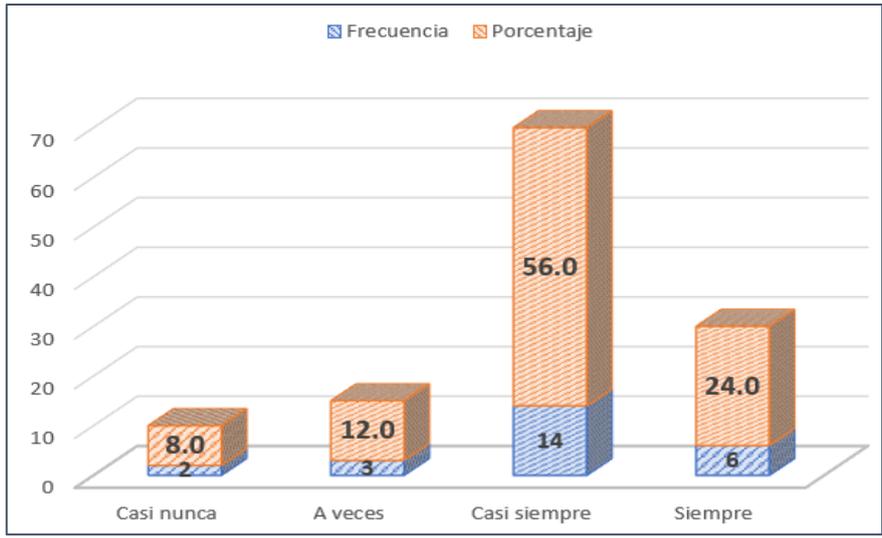


Figura 13: ¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?

Fuente: Elaboración propia

En referencia a si consideran adecuado el tiempo asignado para realizar las actividades encomendadas el 24% de los encuestados, es decir, seis personas responden que sí es adecuado el tiempo, un 56% que representa a catorce personas responden casi siempre, el 12% es decir, tres trabajadores responden a veces y dos personas que es el 8%, responden casi nunca. Existiendo una media de 3.96 y una mediana de 4.00. Por lo que también en este aspecto hay muchas consideraciones a mejorar.

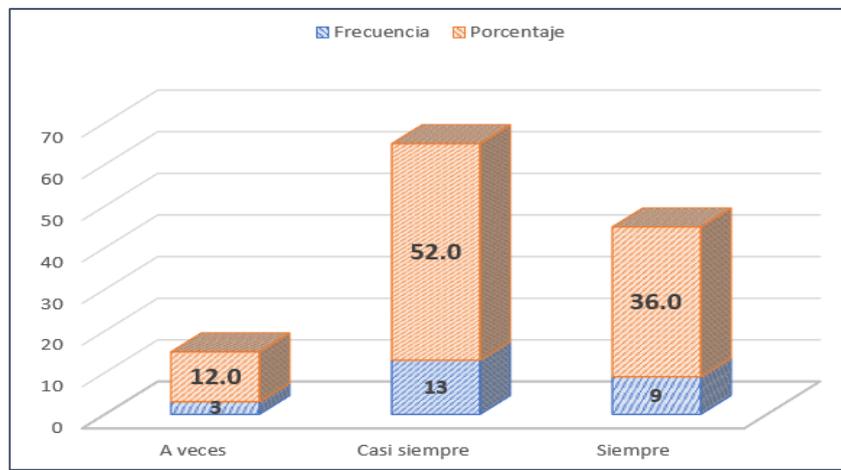


Figura 14: ¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la eficacia del trabajo remoto, las respuestas de los trabajadores encuestados se distribuyen del siguiente modo: el 36% es decir, nueve trabajadores consideran que siempre es eficiente el trabajo remoto, el 52% que representa a trece trabajadores consideran casi siempre y el 12% es decir, 3 trabajadores consideran a veces; con una media de 4.24 y una mediana de 4.00. A pesar de tener las herramientas la mayoría considera que no hay eficacia en el trabajo remoto, por lo que habría que potenciar también este aspecto.

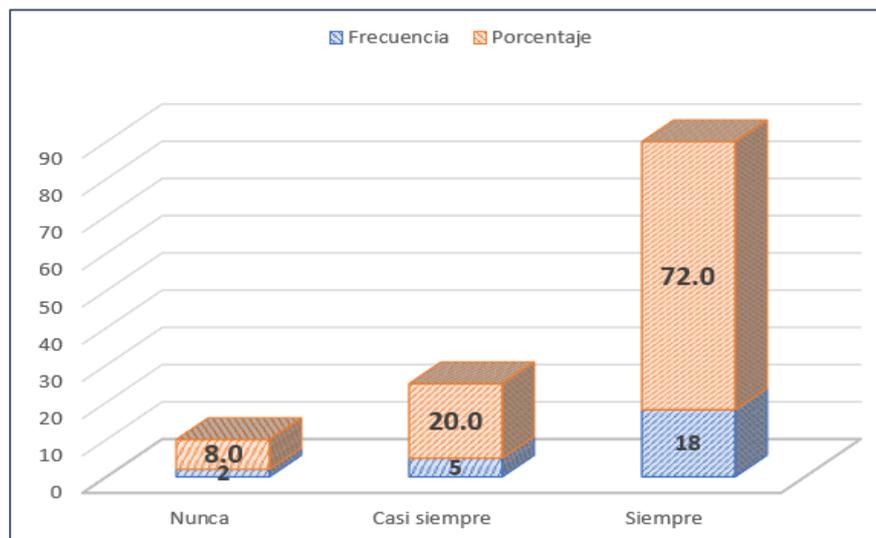


Figura 15: ¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?
Fuente: Elaboración propia.

En respuesta a la pregunta planteada respecto a si la institución les brinda lo necesario para el trabajo remoto el 72% de los trabajadores que vienen a ser dieciocho, responden que siempre se les brinda todo lo necesario, el 20%, es decir, cinco personas responden casi siempre y el 8%, dos personas responden que nunca. Existiendo una media de 4.48 y una mediana de 5.00. La respuesta a esta pregunta se denota los esfuerzos de la institución por brindar todo lo necesario para el trabajo remoto.

❖ Correlaciones:

Tabla 2: Correlación entre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral.

			Gestión del cambio organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.553**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	25	25
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.553**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	25	25

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

Fuente: Elaboración propia.

Habiendo promediado las respuestas por pregunta de los 25 entrevistados, de acuerdo a la cantidad de preguntas por cada variable, se hizo el análisis estadístico de correlación utilizando el análisis correlacional bivariado con Rho de Spearman para las dos variables que hacen parte de esta investigación; gestión del cambio organizacional y desempeño laboral obteniéndose como resultado que existe una correlación moderada de 0.55 entre las dos variables propuestas; con una significación bilateral de 0.004. Por lo cual se acepta la correlación en este caso tal como fue planteada en la hipótesis principal.

Tabla 3: Correlación entre la competitividad de la actitud de los trabajadores y el convencimiento de la eficacia del trabajo remoto.

			¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?	¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?
Rho de Spearman	¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?	Coeficiente de correlación	1.000	.187
		Sig. (bilateral)	.	.372
		N	25	25
	¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?	Coeficiente de correlación	.187	1.000
		Sig. (bilateral)	.372	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia

Haciendo una interpretación para ver el coeficiente de correlación entre las variables: Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores y qué tan convencidos están de la eficacia del trabajo remoto se evidencia una correlación de 0.18, la cual equivale a un nivel de relación muy bajo entre las variables planteadas, con una significación bilateral de 0.372.

Tabla 4: Correlación entre la implementación de plataformas, herramientas virtuales y las capacitaciones necesarias para realizar el trabajo.

			La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo	¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?
Rho de Spearman	La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.376
		Sig. (bilateral)	.	.064
		N	25	25
	¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?	Coeficiente de correlación	.376	1.000
		Sig. (bilateral)	.064	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia

Buscando la correlación entre la implementación de plataformas y herramientas virtuales para el trabajo remoto y si el personal recibe las capacitaciones necesarias para realizar su trabajo, se ve un coeficiente de correlación de 0.37 entre las dos variables propuestas, que representa una relación baja y con una significación bilateral de 0.064.

Tabla 5: Correlación entre la pensión mensual de enseñanza y si se recibe lo necesario para el trabajo remoto.

			¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada. (S/215.00)?	¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?
Rho de Spearman	¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada. (S/215.00)?	Coefficiente de correlación	1.000	.234
		Sig. (bilateral)	.	.261
		N	25	25
	¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?	Coefficiente de correlación	.234	1.000
		Sig. (bilateral)	.261	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la correlación existente entre las variables sobre si es adecuada la pensión mensual de enseñanza cobrada por la institución y si la institución brinda los materiales, herramientas y equipos necesarios, se evidencia que existe un coeficiente de correlación de 0.23 que representa una relación baja entre las variables, con una significación bilateral de 0.261.

Tabla 6: Correlación entre se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza y el seguimiento del trabajo que se realiza.

			En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?	¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?
Rho de Spearman	En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?	Coefficiente de correlación	1.000	.314
		Sig. (bilateral)	.	.126
		N	25	25
	¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?	Coefficiente de correlación	.314	1.000
		Sig. (bilateral)	.126	.
		N	25	25

Fuente: Elaboración propia.

Analizando las variables: en la institución se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza y se da seguimiento al trabajo que realizan, se evidencia un

coeficiente de correlación de 0.31 existiendo una relación baja entre las variables, con una significación bilateral de 0.126.

Tabla 7: Correlación entre la remuneración que se percibe es compensatoria y el tiempo asignado para realizar las labores.

			La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?	¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?
Rho de Spearman	La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?	Coefficiente de correlación	1.000	.441*
		Sig. (bilateral)	.	.027
		N	25	25
	¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?	Coefficiente de correlación	.441*	1.000
		Sig. (bilateral)	.027	.
		N	25	25

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

Fuente: Elaboración propia.

Se analizó la correlación entre las variables: remuneración percibida por los trabajadores y si es adecuado el tiempo asignado para realizar las labores encomendadas, aplicando el test de correlación Rho de Spearman, se deduce que existe una correlación de 0.44 entre las dos variables analizadas, existiendo una relación moderada con una significación bilateral de 0.027. Por lo cual se acepta la correlación en este caso.

Tabla 8: Resultados entrevista a padres de familia delegados de aula

Pensiones	Actividades	Colegio	Plataformas	Implementación
Costosas 	Suficientes 	Enseñanza 	Adecuadas 	Interacción 
Adecuadas 	Pocas 	Espiritualidad 	Muchas 	Personal 
		Prestigio 		Materiales 
		Económico 		Feedback 
				Alimentación 

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se muestran sintetizados los resultados de la entrevista a los padres de familia por la pregunta planteada respecto a las pensiones de los seis entrevistados

cuatro padres consideran que son las adecuadas mientras que dos padres consideran que debido a la pandemia pudieron ajustarse o son muy costosas. Respecto a las actividades de interacción entre la institución y los padres de familia, dos padres consideran que son suficientes mientras que cuatro consideran que son muy pocas y que estas pueden incrementarse como con escuela de padres reuniones con docentes de área o actividades de interacción entre padres de familia. En relación al porqué eligen para sus hijos el colegio, de los seis, cinco refieren que es por la enseñanza y espiritualidad, tres por el prestigio y uno por el tema económico. Respecto a las plataformas que utiliza la institución cinco padres responden que son las adecuadas y que además facilitan el trabajo y el aprendizaje, mientras que uno responde que son muchas aplicaciones y plataformas y que generan distracciones y poca eficacia. Además, en la entrevista frente a la pregunta 5 sobre qué se puede implementar para mejorar la enseñanza los padres piden que haya mayor interacción entre los docentes y estudiantes, se debe hacer un proceso de selección más exigente para elegir el personal adecuado, se deben utilizar de manera más eficiente los materiales que la institución pide para los estudiantes. Otro de los pedidos a implementar es que se hagan jornadas y se concientice con la alimentación sana a los estudiantes y las familias. Finalmente, que el feedback de parte de los profesores a los estudiantes se pueda dar siempre por todos y no solamente por unos cuantos docentes.

IV. PRESUPUESTO

4.1. Estimación de los costos necesarios para la implementación.

Mejora de procesos en la Institución Educativa Hno. Noé Zevallos Ortega.

La Promotoría ente máximo de la institución, en coordinación con la Dirección del Colegio, dieron su consentimiento para la ejecución de esta implementación de mejoras, para lo cual, cubrirán con los gastos por honorarios que se generen por la consultoría externa de profesional (especialista en Administración) quien ayudará en la implementación de las mejoras de los procesos de la institución. El pago del segundo profesional que es un académico para la revisión del trabajo de investigación terminado, que será cubierto por el investigador.

Respecto a los equipos que se utilizarán la laptop es de propiedad del estudiante, el escritorio, mesa de trabajo y computadora adicional será proporcionada por la institución y se utilizará la que se encuentra en el área de Logística. Los gastos adicionales (otros gastos) generados en este proyecto, referente a los pasajes, impresiones e internet los asumirá la institución educativa.

A continuación, en la siguiente tabla se detallan los gastos del proyecto.

Tabla 9: Presupuesto del trabajo de investigación

OBJETIVO	DETALLE	CANTIDAD	UN. MEDIDA	COSTO	PLAZO EN MESES	TOTAL
MEJORA DE PROCESOS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEP. HNO. NOE ZEVALLOS	PERSONAL					
	Profesional 1	1	Unidad	S/ 1200.00	1	S/ 1200.00
	Profesional 2	1	Unidad	S/ 250.00	2	S/ 500.00
	EQUIPOS					
	Laptop	1	Unidad	Propia		
	Escritorio	1	unidad	proporcionado por la institución		
	mesa de trabajo	1	unidad			
	Computadora	1	unidad			
	útiles	-	-			
	OTROS GASTOS					
	Pasajes	-	-	S/50.00	2	S/ 100.00
	Impresiones	-	-	S/25.00	2	S/ 50.00
	Internet	-	-	S/40.00	4	S/ 160.00
	Luz	-	-	S/20.00	4	S/ 80.00
TOTAL, S/						S/ 2,090.00

Fuente: Elaboración propia.

V. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN.

5.1. Alcance esperado

Este proyecto de investigación e innovación, busca mejorar el clima institucional de todo el personal que labora en el Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, a partir de la mejora de procesos en la gestión organizacional y el desempeño laboral, haciendo una institución más humana y cercana al principal recurso con el que se cuenta (el humano). Sin embargo, puede ser aplicado a cualquier institución o empresa.

5.2. Descripción del mercado objetivo real o potencial del producto o servicio o forma de comercialización innovadora.

El proyecto de investigación será aplicado en el Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, buscando beneficiar tanto a los colaboradores de la institución, cómo a la institución en sí misma y a las familias Zevallinas (padres que confían sus hijos para la educación en esta institución).

5.3. Descripción de la propuesta de innovación

5.3.1. Diagnóstico situacional

- **Antecedentes de la empresa**

El Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, nace en el año 1994 frente a una necesidad de instituciones educativas con pensiones accesibles en el distrito de Breña, para familias que no pudieran pagar un colegio privado. El colegio ha ido creciendo a lo largo del tiempo, sin embargo, hay muchos aspectos que no han ido adaptándose al crecimiento de la institución, se sigue trabajando sin un rol definido de funciones, muchas funciones se cruzan entre uno y otro colaborador, no hay un sistema específico, único, claro que pueda servir como medio para comunicarse con todo

el personal, así como con la comunidad educativa y falta mejorar los procesos en la gestión de la administración.

- **Información básica de la empresa**

El Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, es una institución educativa parroquial de convenio con el Estado, pero bajo financiamiento y régimen privado, que cuenta en la actualidad con 403 alumnos tanto de nivel primaria como secundaria, con 331 familias que confían sus hijos en la enseñanza de este colegio y con una plana de personal calificado (docente, administrativo y directivo). Esta institución forma parte de la Red Educativa Lasallista a nivel mundial, distribuida en más de 80 países en los 4 continentes, con una administración independiente, bajo la tutela de la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristianas – La Salle, cuya misión está centrada en la formación física, intelectual y espiritual de niños y jóvenes.

- **Descripción de actividades y/o procesos**

Para este trabajo de investigación se utilizará el análisis y mejora de procesos, que está estructurado siguiendo el modelo ISAMA, acrónimo de (identificar, seleccionar, analizar, mejorar y actuar), una de las metodologías más usadas para conseguir las mejoras deseadas en una empresa.

5.4. Procedimiento para la propuesta de mejora

La propuesta de mejora propuesta para este trabajo de investigación está constituida por 5 fases que son: Identificar, seleccionar, analizar mejorar y actuar, que se desarrollarán tomando como base los resultados de los resultados encontrados en el estudio y también la matriz FODA, realizada.

5.4.1. Planteamiento de matriz FODA.

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de costos y gastos en infraestructura y servicios. 2. Reestructuración encaminada hacia la innovación. 3. Fusión de áreas de trabajo y departamentos. 4. Reducción de personal 5. Aumento de sueldos 6. Implementación de plataformas seguras 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar nuestro servicio a nuevas familias 2. Potenciar las capacidades de nuestros colaboradores con la tecnología. 3. Uso de nuevas plataformas y redes sociales para ofrecer nuestro servicio y comunicación con las familias. 4. Interconexión aprovechando el internet y plataformas tecnológicas digitales. 5. Uso de la tecnología desde casa para el trabajo remoto. 6. Más tiempo en familia.
<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación, control y seguimiento de nuestros colaboradores. 2. Productividad y efectividad de nuestros colaboradores. 3. La conexión a internet de colaboradores y estudiantes. 4. Seguimiento al uso de aplicaciones de herramientas tecnológicas por parte del personal docente y administrativo. 5. El tiempo de preparación de las clases. 6. Agotamiento por las clases virtuales. 	<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leyes y decretos de acuerdo a la evolución de la pandemia. 2. Contagios de los colaboradores. 3. Reducción en el costo de pensiones 4. Economía debilitada en las familias por la pandemia. 5. Deserción y retiro de alumnos. 6. Estrés en docentes y estudiantes

5.4.2. Desarrollo del proyecto de innovación

Para el desarrollo de este proyecto de innovación se ha identificado las debilidades existentes en la institución y a partir de ellas, siguiendo el modelo ISAMA, estructurar y lograr la mejora de procesos deseada a corto, mediano y largo plazo, para ello se desarrollará en base al acrónimo del modelo elegido.

1. IDENTIFICAR.

Estructura organizacional: actualmente definida solo en el organigrama, aquí se evidencian dos procesos que no son claros en la institución:

- Roles de los trabajadores poco definidos: No está establecido claramente en documentos oficiales, sino que solamente se comunica de acuerdo a las necesidades que se presentan.
- Manual de funciones: Si bien existe el manual de funciones, éste no es de conocimiento de todo el personal por lo que cuando hay que acudir a las diversas instancias no se sabe a dónde, ni a quien ir.

Comunicación: Se evidencia que muchos de los problemas que se presentan en la institución son producto de la falta de comunicación provocado por el desconocimiento de la información por parte del personal. No existe un único canal o medio por el cual se hace llegar comunicaciones al personal provocando confusión y hasta desinformación tanto dentro de la empresa como hacia fuera a los clientes.

Beneficios: Analizando el estudio realizado se evidencia que si bien la institución brinda beneficios adicionales al sueldo que percibe el personal, muchos de ellos no acceden a los mismos por desconocimiento.

Sueldos: Se evidencia poca conformidad con lo que perciben como remuneración, lo cual ocasiona problemas con el compromiso con la institución y cierta falta de identidad. A pesar de que los sueldos del personal docente y administrativo están igual y/o por encima de lo que se percibe en una institución educativa estatal, percibiendo incluso beneficios adicionales al sueldo mismo.

Retroalimentación: El personal expresa que no existe el feedback necesario de cara a las funciones o trabajo que realiza, lo cual no le permite saber si está yendo por el camino correcto y esperado al momento de realizar su trabajo.

Herramientas: La mayoría del personal considera que la institución le brinda las herramientas e instrumentos necesarios para realizar su trabajo, sin embargo, consideran que falta mayor motivación y preparación para el uso de las mismas.

Capacitaciones: Se evidencia que la institución promueve las capacitaciones de su personal, sin embargo, el personal aduce que necesitan mayor capacitación en determinados cursos o uso de las herramientas que les permitirían realizar mejor su trabajo.

Estandarización: Independientemente del trabajo que realiza el personal docente y administrativo no existe una sistematización en los procesos que se generan ni una estandarización del trabajo y funciones, por lo que, a pesar de recibir la formación en el uso de tecnologías y herramientas, es escasa la supervisión, guía y acompañamiento del personal.

Impacto: La institución no tiene fijada estrategias y metas frente al impacto ambiental muy necesario en estos tiempos donde cada vez toma más relevancia el impacto ambiental de las empresas y organizaciones.

2. SELECCIONAR:

De los procesos identificados se seleccionarán los que se consideran más urgentes y relevantes para la organización. Por orden de relevancia se toman en cuenta los siguientes:

- Estructura organizacional
- Comunicación
- Beneficios
- Capacitaciones
- Estandarización
- Impacto

3. ANALIZAR

Haciendo el análisis respectivo de los problemas que se están presentando en la institución se evidencia:

- **Estructura organizacional:** Debido a la pandemia varios puestos de trabajo se han fusionado para optimizar recursos en la institución y varias funciones del personal se han visto afectadas en el sentido de provocar un cruce de roles entre uno y otro trabajador, quitándole claridad a las funciones y alcances que debe o tiene cada colaborador en la institución, principalmente en los puestos administrativos.
- **Comunicación:** Este problema se ha venido presentando debido a la poca claridad que existe en los canales de comunicación dentro de la institución, no existe un canal o medio claro y único por el cual se dé a conocer el contenido, comunicados y mensajes para que todos puedan revisarlo o

saber lo que la institución requiere o comunica, del mismo modo hacia el exterior con las familias que son los usuarios, se evidencia que muchos no saben a qué instancia recurrir para determinados trámites porque no hay un lineamiento claro o una comunicación clara.

- **Beneficios:** Si bien la institución brinda algunos beneficios como acceso a un bono de internet, materiales o útiles de oficina y herramientas tecnológicas como laptops, audífonos, micrófonos, varios no acceden a ello, porque no se inscriben o solicitan y se evidencia que esto se relaciona con la comunicación poco clara o formal.
- **Capacitaciones:** En este entorno de virtualidad es muy importante que existan capacitaciones constantes porque la tecnología evoluciona constantemente para ello es necesario concientizar al personal a participar de las mismas y/o seguir los cursos constantes que la institución brinda a todo el personal, ya que, es evidente que no todos participan de los mismos.
- **Estandarización:** Se necesita lograr un estándar de calidad tanto en el trabajo que realiza el personal, eso se puede lograr brindando al personal las herramientas, recursos y seguimiento necesario, pero además con la finalidad de ser una institución modelo, deseable, referente en educación; para ser más atractiva hacia las familias.
- **Impacto:** Actualmente es muy importante el impacto social y ambiental que una organización pueda brindar. Durante un periodo normal de clases presenciales. En un año lectivo, la institución educativa consume alrededor de 600 millares de papel bond, lo que equivale a la tala de 41 árboles madereros; equivalente al oxígeno que consumen 3 personas por día, sin contar las tintas y el tóner que se consumen para la impresión.

4. MEJORAR.

La finalidad en este proceso de mejora es poder optimizar y perfeccionar todos los procesos que se encuentran en una fase débil y que potenciándolos pueden traerle la mejora necesaria a la institución educativa.

Estructura organizacional.

- Desde el consejo directivo institucional, se debe crear un comité que reúna al personal idóneo para que pueda crear y diseñar el perfil para cada puesto de trabajo, así como también el manual de funciones; con la finalidad que todo el personal pueda desenvolverse sin trabas acorde al papel que desempeña en la empresa.
- Capacitar al personal de acuerdo a sus funciones con la finalidad de lograr colaboradores más competentes al momento de desarrollar su trabajo.
- Guiar, acompañar y supervisar para que cada colaborador cumpla lo establecido en sus guías de perfil de puesto y manual de funciones.
- Brindar las herramientas necesarias y el respaldo de acuerdo al papel que desempeña cada colaborador en la institución.

Comunicación

- Implementar un canal único (red social, plataforma institucional, correo institucional), para hacer llegar a todo el personal de la institución las comunicaciones, documentos, mensajes, programación y todo lo concerniente a comunicación oficial, con la finalidad de tener una comunicación fluida, directa y clara con todos.

- Todo el personal debe estar enterado de los acontecimientos que afectan a la institución, con la finalidad de no generar desinformación entre los colaboradores.
- Los alcances, información, mensajes; que se dan oralmente al personal, también deben ser enviados a través de documentos por escrito por el medio designado como único, para afianzar lo expuesto.
- Los canales de comunicación con las familias que hacen parte de la comunidad educativa, deben ser claros y afianzar la relación con la institución. Para ello se deben utilizar solamente los medios oficiales elegidos por el colegio.
- La página web institucional debe estar potenciada con toda la información necesaria y actualizada para que las familias puedan saber cómo proceder frente a la necesidad de comunicarse con la institución.
- Potenciar las redes sociales con información y eventos que se van dando en el día a día.
- Contratar un community manager (especialista en marketing digital) que mantenga las plataformas institucionales actualizadas.

Beneficios:

- Los beneficios adicionales al sueldo, que brinda la institución a los trabajadores, deben ser comunicados de manera oportuna y clara a través del canal institucional oficial elegido, además en la plataforma institucional, debe estar la información y requisitos; para que los colaboradores mediante su cuenta institucional puedan acceder y revisar la información.

- Deben tener apertura a todo el personal de acuerdo a su rol y la labor que realiza en la institución.
- Debe existir un medio expreso y dispuesto con tal fin, para que los trabajadores puedan ingresar algún pedido en específico que necesite.

Capacitaciones

- Aprovechar las reuniones institucionales para concientizar y motivar al personal a que aproveche las capacitaciones constantes realizadas por el colegio.
- Publicitar constantemente por el canal de comunicación del colegio, estas capacitaciones y el fin de las mismas.
- Incentivar la participación a dichas capacitaciones con sorteos, bonos, días libres para que haya mayor compromiso por parte del personal.
- Brindar certificación por la participación en dichas capacitaciones o cursos al final de las mismas.
- Las capacitaciones deben estar orientadas a la mejora del trabajo que realiza el personal, pero también aquellas que busquen el bienestar de cada uno de los trabajadores (salud física y mental, economía, coaching, motivación, etc.).

Estandarización

- Con el perfil del puesto creado y el manual de funciones de cada trabajador, supervisar y acompañar el proceso para que se logre el nivel deseado en el desempeño y la eficiencia esperados.
- Con las capacitaciones y cursos, todos los trabajadores deben tener las mismas condiciones para utilizar los equipos y las herramientas tecnológicas

brindadas por el colegio: hardware (laptops, audífonos, tabletas gráficas, micrófonos), software (plataformas tecnológicas, herramientas digitales y aplicaciones, suites).

- Brindar las directrices claras para el uso de las herramientas tecnológicas para las clases:

Docentes:

- ✓ Plataforma: Google Workspace y Edusoftnet (plataforma institucional)
- ✓ Aplicaciones: Todas las que hacen parte de Google Workspace
- ✓ Adicionales: Todas las herramientas fijadas por la institución previa inducción y autorización.

Personal administrativo:

Todas las establecidas para el personal docente, además:

- ✓ Redes sociales: WhatsApp para atención a familias.
- Definir metodologías de enseñanza que puedan ser utilizadas por todo el personal docente en las clases de preferencia aquellas que tengan vinculación entre los cursos como el ABP (aprendizaje basado en proyectos) Design thinking, aprendizaje invertido y que puedan trabajarse ayudados por la tecnología.

Impacto

- Incluir en la misión, visión y documentos oficiales de la institución, la importancia que juega el cuidado y preservación del medio ambiente.
- Seguir el proceso para llegar a ser un Colegio Google Reference, lo que permitirá la reducción del consumo y uso de papel, además de apostar por la tecnología, el dominio de plataformas y herramientas digitales, así como

la enseñanza y el compromiso de los estudiantes con la conservación del medio ambiente.

- Incentivar y promover en el personal de la institución, como en el alumnado y familias el cuidado y protección del planeta con campañas, acciones y estrategias concretas para lograr tal fin.

5. ACTUAR.

En esta etapa es necesario fijar metas a corto, mediano y largo plazo medibles, para ello, es importante ser realistas en cuanto a las acciones a tomar y los tiempos para su ejecución, del mismo modo el compromiso para el seguimiento adecuado y su supervisión.

Para la implementación de la fase actuar, se necesita una reunión con los directivos en la cual se brinde el informe del plan de mejora y los aspectos que este incluirá con las recomendaciones, estrategias y plazos que a continuación se presentan.

Estructura organizacional

- Durante el mes de agosto formar el comité que comience a trabajar los perfiles de cada puesto de trabajo y manual de funciones con un plazo de 30 días calendarios.
- Las capacitaciones al personal de acuerdo a sus funciones deben darse el primer día hábil de setiembre con el acompañamiento respectivo hasta el mes de diciembre brindándole las herramientas y los medios necesarios para tal fin.

Comunicación

- Contratar en la primera quincena del mes de agosto un community Manager y a partir de allí por recomendación de él definir e implementar el canal de comunicación tanto para el personal como para con las familias y además se encargue del manejo de las redes sociales institucionales.
- Desde el primer día hábil de setiembre en adelante debe utilizarse los canales elegidos para las comunicaciones oficiales.
- Contratar en el mes de agosto una empresa que se encargue de la potenciación de la página web y en adelante actualizar mínimo cada semana la información que se muestra en la misma.

Beneficios

- Durante el mes de agosto, en la plataforma institucional el departamento de sistemas creará una unidad compartida con acceso a todo el personal donde se vaya colocando toda la información que, a partir de la fecha de implementación, se vaya compartiendo, con la finalidad de hacer de conocimiento general todo lo que la institución promueve.

Capacitaciones:

- Durante las reuniones mensuales programadas por la institución, se hará llegar los documentos con la programación de capacitaciones, del mismo modo por el canal elegido se compartirán formularios para inscribirse y semanalmente se publicitará dichos cursos o capacitaciones para que el personal se inscriba.

- Brindar capacitaciones avaladas por instituciones o universidades que brinden la certificación o la misma institución al final de la capacitación brinde la certificación de participación.
- Utilizar la información recabada en encuestas, para elegir los cursos o capacitaciones de acuerdo al pedido del personal, pero también la institución ha de brindar constantemente capacitaciones de salud física y mental.

Estandarización

- Hacer el seguimiento correspondiente y brindar el feedback necesario desde el mes de setiembre que ya el personal conoce sus funciones.
- A partir de cada capacitación o curso brindado el Equipo EDIMOTIC (Equipo de innovación y monitoreo de tecnologías de la información y comunicación) debe hacer el seguimiento correspondiente de la utilización de lo aprendido.
- Durante el mes de agosto el equipo EDIMOTIC, debe definir las plataformas, herramientas y aplicaciones que el personal docente y administrativo puede utilizar y a partir de entonces, hacer el seguimiento al personal para verificar el uso de las plataformas y herramientas establecidas.

Impacto.

- En la primera reunión institucional de agosto, incluir en la misión, visión y políticas de la institución, la importancia que juega el cuidado y preservación del medio ambiente y a partir de ello, iniciar campañas en lo que resta del año y en adelante fijando metas y objetivos a lograr, a ser renovadas y repotenciadas cada año.

- En agosto, comenzar el proceso de certificación para llegar a ser un colegio Google Reference con la meta de lograrlo en el año 2023. Iniciar este año con la certificación del personal en Google Educator 1.
- Promover a nivel institucional campañas, acciones concretas para la preservación y cuidado del medio ambiente involucrando a los alumnos y familias.

5.5. Impacto de la propuesta de investigación

El impacto del desarrollo de esta propuesta de investigación generará impacto en lo siguiente:

- **Social:** Mejorará el clima laboral dentro de todos los niveles de la organización. Se fortalecerá la competitividad de los estudiantes y el nivel educativo, con lo cual muchas más familias se verán interesadas en elegir a la institución y se traducirá en más alumnado además de reconocimiento. Así mismo, permitirá tener una mejor relación con todos y cada uno de los que hacen parte o tienen relación con la institución de una u otra forma.
- **Económico:** Mantener las buenas relaciones con el personal y las familias, hará por un lado que exista el compromiso de los trabajadores con la institución y por ende mejorará la eficiencia laboral lo cual devenga en mejoras económicas para la institución y que también se podrá traducir en más beneficios para los colaboradores y por el otro lado, familias contentas y con el compromiso de cumplir con los pagos a tiempo lo cual impactará positivamente en la reducción de la morosidad y además le permitirá tener a la institución una solidez económica.
- **Ambiental:** Este es uno de los más grandes impactos puesto que la conservación del planeta y la vida no tiene precio, se generará conciencia

del cuidado ambiental, a partir del aprovechamiento de la tecnología, pero además el utilizar campañas que incentiven el cuidado ambiental impactará positivamente no solo en los estudiantes sino también en las familias y el incluir en todos los procesos y documentos de gestión de la institución el cuidado del medio ambiente la fortalecerá a ser socialmente responsable.

CONCLUSIONES.

- Se aprueba la hipótesis principal planteada, ya que, existe una correlación moderada de 0.55, Rho de Spearman, entre las variables planteadas: La gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega para el año 2021. Además, cuentan con un valor de significación bilateral de 0.004. Es decir que ambas variables sí tienen una correlación y sí se afectan una con otra de manera positiva o negativa según sea el caso.
- Se desestima la hipótesis específica uno planteada, referente a si la gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva la productividad del Colegio Hno. Noé Zevallos ortega, porque existe una correlación baja de 0.18, con una significación bilateral de 0.372.
- Se desestima la hipótesis específica 2 planteada, pues existe una correlación baja de 0.37, con una significación de 0.064, sobre si la gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva la eficiencia de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega-
- Se desestima la tercera hipótesis específica planteada. Pues existe una correlación baja de 0.31, existiendo una significación bilateral de 0.126, respecto a si el desempeño laboral se ve afectado de manera positiva con la medición y evaluación de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega.

RECOMENDACIONES

- Definir con urgencia un comité idóneo, que pueda desarrollar y plasmar los perfiles de los puestos de trabajo, así como el manual de funciones de los mismos, para dar paso a la eficiencia en el desarrollo y desenvolvimiento de cada persona de acuerdo a las funciones que desarrolla dentro de la institución.
- Establecer de manera urgente el/los canales de comunicación tanto para con los trabajadores como para con las familias que hacen parte de la institución con la finalidad de poner un alto a la desinformación, lo cual mejorará el clima laboral y de relación con todos los stakeholders.
- Iniciar el proceso para ser un Colegio Google reference, lo que le permitirá ser una institución que converge con la tecnología y además utilizar metodologías ágiles de enseñanza donde converja lo tecnológico y la enseñanza-aprendizaje
- Incluir dentro de todos los documentos que rigen la institución, además del Proyecto Educativo Institucional (PEI) el cuidado del medio ambiente, lo que la convertirá en una institución comprometida con la conservación del planeta.

VI. REFERENCIAS

6.1. Fuentes de información

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *Observatorio laboral Covid-19. Evolución de la tasa de desempleo en Perú*. Recuperado de: <https://observatoriolaboral.iadb.org/es/empleo/PER/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación. (Agosto, 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. CEPAL, UNESCO. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

Cuenca, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020* [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55433>

Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., y Hidalgo Vasquez, Y. N. (diciembre 16, 2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Defensoría del Pueblo. (2020). *La educación frente a la emergencia sanitaria: brechas del servicio educativo público y privado que afectan una educación a distancia accesible y de calidad*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/defensoria-del-pueblo/informes->

[publicaciones/1110738-serie-informes-especiales-n-027-2020-dp-la-educacion-frente-a-la-emergencia-sanitaria](https://gestion.pe/publicaciones/1110738-serie-informes-especiales-n-027-2020-dp-la-educacion-frente-a-la-emergencia-sanitaria)

Redacción Gestión. (julio 23, 2020). Cinco mil colegios privados ya no abrirían sus puertas el 2021, estima asociación de escuelas particulares. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-cinco-mil-colegios-privados-ya-no-abririan-sus-puertas-el-2021-estima-asociacion-de-escuelas-particulares-nndc-noticia/?ref=gesr>

Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Editorial Alfaomega.

Matute, R. (2019). *Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4440>

Méndez Soto, R., Gallegos Cuéllar, N., y Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1497-1509.

Ospina Ramírez, D. A., Burgos Laitón, S. B., y Madera Ruiz, J. A. (2021). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogos de Saberes*, (46), 187–200. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.46.1429>

Pacherrez Riva, J., y Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de

la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622.

Reyes, L.H.R. (2004). Los nuevos desafíos de la gerencia educativa. *Educación y educadores*, (7), 113-136.

Romero, L. (2020). Gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral de la I.E. "Santa Magdalena" Guadalupe, Pacasmayo -2019 [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46290>

Soriano-Rivera, R. (2016). Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, 1(1), 38-86. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *COVID-19: impacto en la pobreza y desigualdad en niñas, niños y adolescentes en el Perú - Estimaciones 2020-2021*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/peru/informes/covid-19-impacto-pobreza-y-desigualdad-en-ninas-ninos-y-adolescentes-peru-estimaciones2020-2021>

Zimmermann, A. (2000). *Gestión del cambio organizacional: caminos y herramientas* (2a ed.). Ediciones ABYA-YALA.

ANEXOS

ANEXO1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Gestión del cambio Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL				
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	Item	
¿De qué manera se da la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021?	Determinar de qué manera se da la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.	La gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021, cuentan con una importante relación.	GESTIÓN	Competitividad	¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?	1	
				Liderazgo	¿Se fomenta y valora el liderazgo en la institución?	2	
			CAMBIOS	Implementación de estrategias	La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo.	3	
					Los cambios producidos, a raíz de la pandemia, ¿han generado beneficios a la institución, colaboradores, familia y alumnos?	4	
			ESTRUCTURA	cultura organizacional	En la institución, ¿se fomenta una cultura organizacional (valores, creencias, principios)?	5	
					Adaptación e innovación	Los cambios laborales constituyen un beneficio para la institución.	6
						Considera que la institución tiene una estructura funcional.	7
				En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?		8	
				costos	Adicionalmente a su sueldo, ¿goza ahora de beneficios que no tenía antes de la pandemia?	9	
					¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada? (SI/215.00)?	10	
					La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?	11	
Problema específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Criterio	Item	
PE 1: ¿De qué manera la gestión del cambio organizacional afecta la productividad del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega?	OE 1: Analizar como la gestión del cambio organizacional afecta la productividad del Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega	HE 1: La gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva a la productividad del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.	PRODUCTIVIDAD	cumplimiento	¿Considera que cumple con las funciones que tiene encomendadas?	12	
					Las actividades que realiza, ¿guardan estrecha relación con el puesto que ocupa?	13	
				capacitaciones	¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?	14	
				Seguimiento	¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?	15	
PE 2: ¿De qué manera la gestión del cambio organizacional afecta la eficiencia de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021?	OE 2: Detallar la gestión del cambio organizacional afecta la eficiencia de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.	HE 2: La gestión del cambio organizacional afecta de manera positiva la eficiencia de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.	EFICIENCIA	seguridad	¿Considera que la institución muestra preocupación por su salud y bienestar?	16	
					¿Las capacitaciones y protocolos Covid19, se tienen en cuenta?	17	
				horarios	¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?	18	
PE 3: ¿De qué manera se ve afectado el desempeño laboral con la medición y evaluación de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021?	OE 3: Explicar cómo se ve afectado el desempeño laboral con la medición y evaluación de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021	HE 3: El desempeño laboral se ve afectado de manera positiva con la medición y evaluación de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021.	MEDICIÓN Y EVALUACIÓN	compromiso	¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?	19	
				trabajo remoto	¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?	20	

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	INST	ESCALAS				
								1	2	3	4	5
V1: Gestión del cambio organizacional	Son todos aquellos procesos que se pueden dar con la finalidad de mejorar o modificar la organización o algún procedimiento dentro de la misma.	Operacionalmente la gestión del cambio organizacional se puede implementar de 6 formas: Haciendo adaptaciones, mejorando la competitividad, , implementando estrategias, fortaleciendo la cultura organizacional, promoviendo el liderazgo, promoviendo la innovación.	Gestión	¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?	ORDINAL	1	CUESTIONARIO VI	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				Se fomenta y valora el liderazgo en la institución		2						
			Cambios	La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo para el trabajo		3						
				¿Los cambios producidos, a raíz de la pandemia, ¿han generado beneficios a la institución, colaboradores, familia y alumnos?		4						
				En la institución, ¿se fomenta una cultura organizacional (valores, creencias, principios)?		5						
			Estructura	los cambios laborales constituyen un beneficio para la institución		6						
				Considera que la institución tiene una estructura funcional		7						
				En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?		8						
				Adicionalmente a su sueldo, ¿goza ahora de beneficios que no tenía antes de la pandemia?		9						
				¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada?		10						
				La remuneración que recibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?		11						
V2: Desempeño Laboral	Es la manera como los colaboradores de la organización responden o actúan frente al trabajo o la tarea encomendada y como utilizan los recursos para lograrlo.	Operacionalmente se entiende que el desempeño laboral se orienta a cuatro dimensiones	Productividad	¿Considera que cumple con las funciones que tiene encomendadas?	ORDINAL	12	RUBRICA VD	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				Las actividades que realiza, ¿guardan estrecha relación con el puesto que ocupa?		13						
				¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?		14						
				¿Percibe que se da el seguimiento adecuado al trabajo que realiza?		15						
			Eficiencia	¿Considera que la institución muestra preocupación por su salud y bienestar?		16						
				¿Las capacitaciones y protocolos Covid19, se tienen en cuenta?		17						
			Medición y Evaluación	¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?		18						
				¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?		19						
				¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?		20						

❖ Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO 3: Cuestionario sobre la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral.

Este cuestionario tiene por finalidad recabar la información para establecer la correlación existente entre las variables del proyecto de investigación y a partir de allí hacer un proceso de mejora en la institución.

Instrucciones:

Este cuestionario cuenta con 20 ítems y 5 alternativas, pero sólo se podrá marcar una alternativa por cada ítem con una (x) dentro del recuadro seleccionado y que considere según la siguiente descripción:

- Si no ocurre jamás, marcará la alternativa NUNCA
- Si ocurre rara vez, marcará la alternativa CASI NUNCA
- Si ocurre pocas veces, marcará la alternativa AVECES
- Si ocurren muchas veces, marcará la alternativa CASI SIEMPRE
- Si ocurren continuamente, marcará la alternativa SIEMPRE

N°	ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
GESTIÓN						
01	¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución?					
02	¿Se fomenta y valora el liderazgo en la institución?					
CAMBIOS						
03	La institución ha implementado plataformas y herramientas virtuales adecuadas para el trabajo para el trabajo					
04	Los cambios producidos, a raíz de la pandemia, ¿han generado beneficios a la institución, colaboradores, familia y alumnos?					
05	En la institución, ¿se fomenta una cultura organizacional (valores, creencias, principios)?					
ESTRUCTURA						
06	Los cambios laborales constituyen un beneficio para la institución.					
07	Considera que la institución tiene una estructura funcional.					
08	En la institución, ¿se fomenta la innovación en metodologías de enseñanza?					

09	Adicionalmente a su sueldo, ¿goza ahora de beneficios que no tenía antes de la pandemia?					
10	¿Considera que la pensión mensual de enseñanza es la adecuada? (S/215.00)?					
11	La remuneración que percibe por el trabajo que realiza, ¿la considera compensatoria?					
PRODUCTIVIDAD						
12	¿Considera que cumple con las funciones que tiene encomendadas?					
13	Las actividades que realiza, ¿guardan estrecha relación con el puesto que ocupa?					
14	¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?					
15	¿Recibe las capacitaciones necesarias para realizar mejor su trabajo?					
EFICIENCIA						
16	¿Considera que la institución muestra preocupación por su salud y bienestar?					
17	¿Las capacitaciones y protocolos Covid19, se tienen en cuenta?					
18	¿Considera adecuado el tiempo asignado para realizar la labor encomendada?					
MEDICIÓN Y EVALUACIÓN						
19	¿Qué tan convencido está de la eficacia del trabajo remoto que realiza?					
20	¿Considera que la institución le ha brindado materiales, herramientas y equipos tecnológicos, necesarios para su trabajo remoto?					

ANEXO 4: entrevistas a padres de familia delegados de aula.

Esta entrevista, fue realizada a 6 padres de familia que son delegados de aula, en el colegio Hno. Noé Zevallos Ortega, en representación de 11 grados (primero de primaria a quinto de secundaria), con la finalidad de conocer lo que opinan respecto a cinco preguntas planteadas en esta entrevista virtual. Las respuestas son totalmente espontáneas y corresponden a lo que ellos opinaron el día de la entrevista virtual, según las preguntas planteadas.

1. ¿Qué tan adecuadas considera usted que son las pensiones de enseñanza (remota) de la institución?

- **Delegado 1:** Las pensiones son adecuadas, dentro de Breña de las más cómodas y agradecemos a la institución por permitirnos costos accesibles para el acceso a la educación.
- **Delegado 2:** Me parecen justas, considero que el monto a pagar es un monto accesible, resultando un gran apoyo económico en las actuales circunstancias de pandemia
- **Delegado 3:** Considero que son pensiones adecuadas, por la cual hacemos el esfuerzo por cumplir con las pensiones y esperamos una buena metodología acorde a nuestros hijos.
- **Delegado 4:** Me parece que podría bajar un par de soles y llegar a una cifra redonda como 200 soles. Ya que no se sabe hasta cuando seguiremos con el estudio remoto.
- **Delegado 5:** Me parece que podrían ser más asequibles, debido a la coyuntura económica, hay muchos padres que quedamos sin trabajo.

- **Delegado 6:** Para mí, está dentro mis posibilidades, pero para los demás padres es algo incierto por la pandemia pues hay muchos padres que han perdido sus empleos.

2. ¿Le parece que hay suficientes actividades y espacios de interacción entre las familias y el Colegio? Comente cuáles son y con qué frecuencia se dan.

- **Delegado 1:** Existen reunión de padres de familia esporádicamente y actuaciones solo son esas. Falta muchas más interacciones entre colegio y los padres.
- **Delegado 2:** Si las hay, fechas cívicas del colegio fechas históricas nacionales, se dan de acuerdo al calendario del colegio.
- **Delegado 3:** Considero que son muy pocas, debe haber más reuniones con los padres de familia y mayor interacción entre los niños, entre ellos mismos, como una fiesta o reunión entre ellos para q se conozcan.
- **Delegado 4:** Si hay interacción, pero Sugiero que también debe realizarse en el calendario cívico ambiental y charlas de escuelas de padres en forma constante.
- **Delegado 5:** Si bueno en las reuniones de Escuela de padres y reuniones personales y reuniones generales se dan cada mes
- **Delegado 6:** Pienso que si porque hay reuniones de padres en las que nos informan y comunican las actividades inicio del año y reuniones con la tutora

3. ¿Por qué cree que los padres eligen para sus hijos el Colegio Hno. Noé Zevallos Ortega?

- **Delegado 1:** Por la enseñanza y por el espíritu católico que día a día les brindan a nuestros hijos. Solo mi malestar es que en el área de inglés es muy bajo y lamentable la profesora de este año no tiene buena llegada a los niños.
- **Delegado 2:** Primero por el prestigio ganado en comparación a otras II.EE. segundo por la enseñanza y tercero por su formación disciplinaria acorde al estudiantado Y por último al costo asequible a la economía familiar.
- **Delegado 3:** Por tema económico, valores, actividades religiosas y calidad de enseñanza que antes tenía la cual era importante para postular a la universidad.
- **Delegado 4:** Definitivamente es el colegio que educa y forma a nuestros hijos amando a nuestro Padre Celestial Jesucristo y eso es muy importante cosa que en otros centros educativos no lo hacen, y aparte que enseñan muy bien, sugiero que los maestros se aseguren de que todos sus alumnos aprendan por igual.
- **Delegado 5:** Porque es un Colegio muy bueno en la formación del alumno en aprendizaje y formación personal, así como el acercamiento a Dios en todo momento.
- **Delegado 6:** Porque nos ayudan a seguir formando con valores, sus clases son amenas interactúan y lo maestros saben llegar a ellos, estoy muy contenta.

4. ¿Qué tan adecuadas le parecen las plataformas tecnológicas que el colegio utiliza para la enseñanza remota?

- **Delegado 1:** Son buenas, los chicos han aprendido a utilizar plataformas que ni siquiera sabían que existían.

- **Delegado 2:** Pienso que la que utilizan ahora está muy bien es con la que mejor se adaptaron y no se complican.
- **Delegado 3:** El meet me parece adecuado ya que no se cortan las clases como era antes, pero faltan más herramientas dinámicas en algunos salones con los niños, ya que se aburren de las clases, diciendo que se repiten temas del año anterior, hasta se usan los ppt similares, lo que no hace que los niños se sientan ávidos de aprender, hay en algunos casos mucha monotonía.
- **Delegado 4:** Con esta plataforma meet, los alumnos pueden llevar sus clases con tranquilidad asegurándonos a los padres que sea continua y segura la enseñanza.
- **Delegado 5:** Considero que deben ser más integradas no pueden ser muchas plataformas para llegar aún solo objetivo.
- **Delegado 6:** Considero que son las más apropiadas y las mejoras implementadas han facilitado la educación, pero los padres de familia también deberían mejorar su conectividad para no perjudicar a sus hijos.

5. ¿Qué cree que se debe implementar para mejorar la enseñanza remota en la institución?

- **Delegado 1:** Fomentar las clases más interactivas con algunos programas que complementen las ppt dándole mayor dinamismo a las clases virtuales y fomentar la investigación de las herramientas tecnológicas
- **Delegado 2:** La selección del personal de ciertas áreas debe ser mucho más rigurosa pues hay docentes que no tienen la metodología de enseñanza para estudiantes pequeños y tampoco usan estrategias para llegar a ellos.

- **Delegado 3:** Más interacción de los profesores con los padres y no deben ser una vez a las quinientas, pues solamente en reuniones podemos conversar con ellos.
- **Delegado 4:** Utilizar todos los materiales que piden por ejemplo lo que pidieron para el plan lector, tanto de manera virtual como presencial.
- **Delegado 5:** Insistir en la alimentación de nuestros hijos, un buen desayuno que le ayude a estar concentrados en clase y no un desayuno como por ejemplo galleta más gaseosa que les genera sueño y cansancio.
- **Delegado 6:** Los profesores sobre todo de secundaria deberían revisar las actividades y devolverlas revisadas para así más o menos saber cómo van nuestros hijos y también las notas de prácticas tomadas en la clase, hay algunos docentes que sí lo hacen, pero no son todos. También otra cosa es que muchas veces la red no funciona de manera correcta y hay profesores que lo ponen en tela de juicio. A ellos mismos le falla el Internet. Que las clases sean más dinámicas, para que los chicos estén más estimulados.

Validación de expertos

ANEXO 5: INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

1.2. Cargo e institución del experto: Docente – ISIL

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario para determinar gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021.

1.4. Autor del instrumento: Jorge Luis Fernández Cubas

1.5. Título de la investigación: gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14	x		
Ítem 15	x		
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		
Ítem 18	x		
Ítem 19	x		
Ítem 20	x		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 07.07.2021

Firma del experto

DNI N° 41981490



Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio

Otros

ANEXO 6: Solicitud de permiso para trabajo de investigación en institución

Lima, 13 de abril de 2021

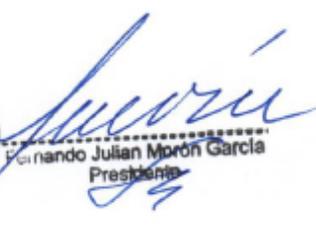
Estimado
Fernando Julián Morón García
Representante de la Promotoría del CEP. Hno. Noé Zevallos Ortega

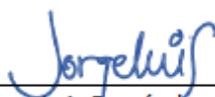
Estimado señor, lo saludo atentamente para comunicarle mi interés en realizar durante el presente ciclo académico, una investigación en el marco de mi grado de Bachiller sobre el cambio organizacional y desempeño laboral en este contexto del año 2021, con mi trabajo de investigación titulado: Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hermano Noé Zevallos Ortega del distrito de Breña para el año 2021, cuyo objetivo central de la investigación es determinar de qué manera se dan los cambios organizacionales y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Hno. Noé Zevallos del distrito de Breña para el 2021

En el proceso de elaboración de la presente investigación se guardará en todo momento la privacidad necesaria para salvaguardar la identidad de los participantes de la muestra exceptuando el nombre de la institución.

Por todo ello, solicito su autorización para desarrollar este estudio y me gustaría contar con su colaboración, así como la del resto de la institución para el desarrollo de la investigación, en lo que pueda resultar necesario.

Sin otro en particular, me despido sin más que hacerle extensivo mis mejores deseos.



Fernando Julián Morón García
Presidente


Jorge Luis Fernández Cubas
DNI: 42977745

ANEXO 7: Modelo del formulario creado en Google para la encuesta.



Encuesta sobre Gestión y Desempeño Laboral

Dirigida a todos los que laboramos en el CEP. HNO. NOÉ ZEVALLOS ORTEGA, sin distinción alguna. Sírvase responder, de manera espontánea, a todos y cada uno de los ítems considerados.

Se trata de una encuesta de opinión y es totalmente anónima. Muchas gracias

***Obligatorio**

PRIMERA PARTE

¿Qué tan competitiva considera que es la actitud de los trabajadores que laboran en la institución? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				

¿Se fomenta y valora el liderazgo en la institución? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre				