



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La competencia laboral y la adaptación al cambio en los
colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de
Red de Salud, Alto Amazonas, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Crispin Rojas, Manuel (orcid.org/0000-0001-7914-1735)
Facundo Paredes, Eduar (orcid.org/0000-0002-3111-8429)

ASESOR:

Mg. Tarrillo Paredes, José (orcid.org/0000-0003-3229-3189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios a mis padres que son el motivo por lo que me esfuerzo día a día, familiares, por todo el apoyo que me brindaron y las enseñanzas dadas.

Aquellas amistades por inspirarme a seguir adelante y superarme académicamente.

Dedico este trabajo a mi madre Gemith por sus consejos de seguir adelante y amor incondicional.

A mi hermano Frank, que me apoyo con conocimiento académicos.

A mi novia, por luchar juntos para seguir adelante.

Manuel Crispin Rojas

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por darme la fortaleza y sabiduría porque me ilumina en mi camino de éxitos.

A mis padres por estar siempre en las buenas y las malas conmigo, al docente quien a lo largo de este camino nos instruye con dedicación para una sustentación exitosa.

Agradezco a Dios, por darme la vida, salud y cuidado de mi familia, y al profesor del curso por darnos las pautas necesarias con el objetivo de sustentar con éxito.

Manuel Crispin Rojas

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	ii
Índice tablas	iii
Índice de figuras	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumento	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	36

Índice tablas

Tabla 1 Fiabilidad de Alfa de Cronbach de competencia laboral	16
Tabla 2 Validez según Juicio de expertos.....	17
Tabla 3 Información sociodemográfica	18
Tabla 4 Información tiempo de experiencia	18
Tabla 5 Niveles de competencia laboral y sus dimensiones.....	19
Tabla 6 Niveles de adaptación al cambio y sus dimensiones NO.....	20
Tabla 7 Prueba de normalidad de competencia laboral y adaptación al cambio .	21
Tabla 8 Correlación entre competencia laboral y adaptación al cambio	22
Tabla 9 Correlación entre competencia técnica y la adaptación al cambio.....	23
Tabla 10 correlación entre competencia metodológica y adaptación al cambio ..	24
Tabla 11 Correlación entre la competencia social y adaptación al cambio.....	25
Tabla 12 Correlación entre competencia participativa y la adaptación al cambio	26
Tabla 13. Operacionalización de la variable competencia laboral	37
Tabla 14 Operacionalización de la variable adaptación al cambio.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Esquema:	11
--------------------------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre competencia laboral y adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas, para ello se realizó un estudio cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental transversal y análisis relacional. La población fue estudiada en su totalidad, conformada por 51 trabajadores, se determinó que existe relación positiva moderada entre las variables en 0.493, se entiende que, si mejora la competencia laboral en sus dimensiones técnica, metodológica, social, participativa, genera una mejor adaptación al cambio para el desarrollo de sus actividades y el trabajo que se realiza en la entidad pública. Se concluye con la determinación que existe relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio, es una relación positiva y moderada en 0.493, aceptando la hipótesis alterna dado que, el nivel de significancia fue 0.000, al mejorar la competencia laboral de los trabajadores se mejora la adaptación al cambio en las actividades de trabajo y uso de herramientas tecnológicas que son necesarias para atender y ofrecer un servicio eficiente al ciudadano que acude a la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas.

Palabras clave: Dirección, competencia laboral, adaptación al cambio.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between labor competence and adaptation to change in the Alto Amazonas Health Network Management, for this purpose a quantitative study of applied type, non-experimental transversal design, relational analysis was carried out. The population was studied in its entirety, made up of 51 workers, it was determined that there is a moderate positive relationship between the variables in 0.493, it is understood that, if the labor competence improves in its technical, methodological, social, participative dimensions, it generates a better adaptation to change for the development of its activities and the work that is carried out in the public entity. It is concluded with the determination that there is a relationship between labor competence and adaptation to change, it is a positive and moderate relationship at 0.493, accepting the alternative hypothesis given that the significance level was 0.000. It is determined that, with the improvement of the labor competence of the workers, the adaptation to change in the work activities and use of technological tools that are necessary to attend and offer an efficient service to the citizens who come to the Health Network Directorate, Alto Amazonas, is improved.

Keywords: Management, labor competence, adaptation to change.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en España, la investigación de González (2020) hace énfasis en las competencias de los profesionales, donde evalúa la importancia y el grado de desarrollo de estas. Por su parte, Rueda et al. (2018) menciona que existen modelos de adaptabilidad al cambio organizacional de modo que permitan enfrentarlos y aumenten su capacidad, sin embargo, ninguno garantizará el éxito esperado si no se toma en cuenta al capital humano como fuente esencial de ingenio y elemento creador de innovación. Esto supone comprender que hay factores añadidos en los procedimientos de cambio en los que se necesita ahondar para captar los vínculos existentes, como son: la cultura interna, el comportamiento de los individuos, la configuración de las estructuras, el liderazgo o forma de manejar los procedimientos, y su impacto en la capacidad de adaptación al cambio organizacional. Asimismo, en Colombia, Sanabria et al. (2019) refirieron que las competencias profesionales, son de una relevancia esencial para los individuos y las organizaciones, pues guardan relación, siendo a su vez alineadas con valores corporativos generando retos para la formación integral, y con competencias que la empresa que se requiera para poder alcanzar objetivos.

En Estados Unidos, Ipatov & Grebeniuk (2018) describen que el nivel de preparación del personal para adaptación a cambios transformacionales permite resolver tres cuestiones principales en la gestión de personal, en un 35% para establecer el valor actual cuantitativo del nivel de preparación del personal para los cambios, en un 34% para conocer las oportunidades potenciales para mejorar el nivel de adaptación del personal existente a los cambios, ya que se determina el valor de referencia; y en un 45%, identificar las debilidades y fortalezas del personal actualmente trabajando en la entidad. En España, García & Forero (2017) expresan que en un mundo globalizado se produce la exigencia de mantenerse a la vanguardia, lo cual hará posible ser más competitivos; la adaptabilidad y capacidad de respuesta de la empresa causa en ella, cambios que impactan de forma directa en los trabajadores, ocasionando que un 43% tengan reacciones negativas, un 32%, malestar laboral y que un 47% se manifieste en la ruptura del contrato laboral.

En Colombia, Sánchez et al. (2017) la competencia laboral debe integrar y formar parte del proceso central con un perfil de competencia laboral para así contribuir al desempeño de los trabajadores de las empresas, mediante ello obtuvo

pruebas psicológicas de inteligencia en las distintas áreas: prevención, asistencial, legal. La evaluación de las competencias de la plantilla es una actividad muy importante para lograr una adecuada gestión de los RRHH. De él dependen otras actividades como evaluaciones de desempeño, promociones, compensaciones y capacitación.

A nivel nacional, en Arequipa, Saavedra et al. (2019) menciona que, en cuanto a las competencias laborales, el 2% de los trabajadores tiene poca competencia técnica. Asimismo, se halló que, de los entrevistados, el 52% expresó que los empleados poseen bastantes conocimientos de los diferentes procesos utilizados, mientras que el 4% piensa que los conocimientos. Sobre los procedimientos que los trabajadores tienen son escasos, y por su parte un 44% manifiesta que el nivel de conocimientos de estos es regular; con ello quedó demostrado que en dicha entidad el nivel de competencias no está siendo eficiente. En Lima, Casimiro et al. (2019) manifiesta que el desarrollo de competencias profesionales beneficia tanto a la organización como a todo el personal administrativo; además permite fortalecer y mejorar las competencias para poder preparar oportunidades futuras tanto internas o externas de la organización y detectar las carencias del personal administrativo en su desempeño de labores cotidianas. Así mismo, Velásquez (2021) admite que las competencias laborales son concebidas como un instrumento lógico porque examinan el proceso del desarrollo psicológico, donde la transformación de una persona debe empezar desde lo más sencillo hasta lo más difícil, y que su procedimiento en los individuos está relacionado a sus actividades porque a través de ellas se pueden desarrollar aspectos personales que se evidenciará en la productividad.

A nivel local, la investigación se realizó, en el departamento de Amazonas, de manera específica en la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, que se encarga de planificar, organizar, dirigir, hacer un seguimiento y control de los servicios de salud que ofrecen sus colaboradores a la población. Como parte de la problemática se ha evidenciado diversos cambios en el desarrollo de actividades laborales, pero, el colaborador niega la realidad existente, buscan seguir trabajando de manera tradicional sin el uso de tecnologías digitales, son resistentes al cambio, no muestran un compromiso al uso de plataformas virtuales, redes sociales como herramientas de trabajo para reuniones, compartir información

o, se acomodan de manera inercial al cambio lo que ha conllevado que sean llamados la atención por sus jefes inmediatos, mediante memorándum y de manera directa. Se formuló el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022?

La justificación teórica se fundamentó en diversos teóricos que describen modelos, enfoques y teorías de la competencia laboral y la adaptación al cambio que permiten analizar y contrastar con los datos que recolectan en esta investigación. La justificación práctica, porque ante problemas identificados se plantean alternativas para mejorar la situación encontrada. Asimismo, se justificó metodológicamente, porque se recurrió a técnicas e instrumentos validados por juicio de especialistas y se verificó la fiabilidad para recopilar los datos de la investigación. Asimismo, en la justificación social porque el estudio se realiza en una entidad pública que ofrece servicios de salud por el cual se espera un cambio en la atención o en la mejora del servicio que ofrece al usuario, por ende, en una entidad que ofrece servicios públicos para atender las necesidades (Bernal, 2016).

El objetivo de la investigación: Determinar la relación entre competencia laboral y adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas. Los objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022, 2. Describir la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022, 3. Conocer la relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022, 4. Establecer la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022

La hipótesis general: H_i , Existe relación entre la competencia laboral y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022. H_0 No existe relación entre la competencia laboral y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Van et al. (2021), en su estudio tuvo como propósito experimentar la adaptación al cambio del trabajo remoto durante la pandemia. El estudio fue de tipo descriptivo y propositivo, su población estuvo conformada por 64 personas que respondieron a una encuesta. Los resultados fueron que el 56% tienen incertidumbre a través de las percepciones de apoyo social, un 43%, conflicto entre el trabajo y la vida personal, mientras un 20% muestra ineficiencia en la adaptación al trabajo remoto. Estos hallazgos concluyen que las deficiencias no contribuyen al desarrollo de herramientas para lograr una buena adaptación a cambios dentro del trabajo, por lo que los colaboradores deben estar preparados para poder enfrentar estos desafíos.

Escobar & Ortiz (2018) en su investigación basada en el cambio y la adaptación organizacional, tienen como propósito establecer qué factores afectan en la adaptación del cambio en la organización. Se utilizó método de revisión sistemática, con un proceso de revisión. Los resultados determinaron que el trabajo en equipo hace 50% más factible adaptarse al cambio, y en cuanto al buen liderazgo un 60%. Se concluye que los factores que más influyen en una empresa cuando ésta se adecúa al cambio son: motivacionales y emocionales, adaptabilidad y respuesta rápida, habilidades dinámicas, aprendizaje y experiencia, labor de equipo, planificación estratégica y liderazgo.

Sierra (2018) comprende las formas de adaptación al cambio organizacional. Investigación cualitativa de enfoque descriptivo. Con una población de 8 directivos. Los resultados determinaron que el proceso adaptativo se produjo de forma oportuna, tanto interna como externamente, dentro del contexto en que se encuentran los participantes; para ello utilizan componentes internos y externos que les ayuden a lograr una adaptación satisfactoria. Se concluye que los directivos públicos se muestran contentos con su nuevo puesto y las repercusiones que eso genera a nivel de estatus, distinción y grado de responsabilidad, a pesar de ello, creen que existen carencias administrativas en la transición hacia este nuevo cargo, por ejemplo, en la nivelación en la remuneración y en el asesoramiento formativo para ocuparlo.

Respecto a la variable competencia laboral, En España Moreno (2019) comprobó la correlación entre apoyo a la autonomía del docente y competencia laboral. Investigación descriptiva, correlacional. La muestra fue 233. Los resultados determinaron que en cuanto a la autonomía del docente es buena con resultado del 52% considera que existe una autonomía regular, 45% considera que las reglas son aptas para todos, en cuanto a la competencia laboral es buen un 52%, las habilidades son altas un 45% y las habilidades profesionales son 45% regulares. Se concluye la correlación positiva de 0,476*, entre las variables de estudio.

A nivel nacional, en Lima, Lizana & Rosas (2021) investigaron acerca de la adaptación al cambio en una entidad pública, investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional, la población fueron 50 trabajadores, se aplicó una encuesta. Los hallazgos encontrados el 16% es deficiente, el 64% regular y solo el 20% es eficiente en adaptarse al cambio para enfrentarse a los desafíos que conlleva el trabajo en enfrentar nuevos retos. Además, en la dimensión de descongelamiento el 10% deficiente, el 72% regular y solo un 18% eficiente, en el cambio o movimiento el 58% regular y, en la dimensión reclamo el 32% deficiente y el 48% regular. Se concluye la correlación positiva de 0.682 entre las variables de estudio.

Por su parte, León (2021) Se empleó en el estudio un estudio del proceso de adaptación al cambio de los colaboradores, un estudio descriptivo y correlativo mediante métodos cuantitativos, con una muestra de 35 colaboradores. Se encontró que la adaptación al cambio de trabajo es moderada y relacionada con el teletrabajo entre los empleados de las organizaciones públicas.

En Trujillo, Rodríguez & Misericordia (2020) definieron la correlación entre adaptación al cambio y conocer el desempeño de los colaboradores. Para ello, se buscó conocer la asociación de las variables, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, el proceso de investigación fue sin experimentación alguna, además de una población conformada por 63 directores. Los resultados determinaron que 74% de los directores tiene un nivel alto de adaptación al cambio, 59% posee un buen desempeño laboral, en cuanto a las dimensiones liderazgo al cambio, competencias participativas, liderazgo metodológico, tiene una relación positiva de

0.448 con el desempeño laboral, visión 0,586. Se concluye corroborando que existe asociación positiva de 0.585 entre las variables.

En Lima, Parra (2021) realizó un estudio de las competencias laborales en el personal administrativo de Salud Progreso, se evidencia que estos tienen ciertas carencias en el desarrollo de sus actividades encomendadas, ante ello define la condición actual de la competencia laboral en el personal administrativo evaluado y propone un análisis a través de fichas. La población fueron aproximadamente 20 colaboradores entre personal administrativo y personal de salud.

Para Flores (2018), identificó una relación entre la competencia laboral y el desempeño laboral. El método utilizado fue una descripción cuantitativa de los tipos relevantes con una muestra de 157 empleados. Los resultados determinaron que el 78% tenía buena capacidad de trabajo, el 64% tenía alta capacidad de trabajo, el 62% tenía buena capacidad de trabajo profesional, el 53% tenía nivel técnico formal, el 54% tenía trabajo profesional alto y el 62% tenía nivel técnico regular. Se concluye que existe una correlación directa de 0.725 entre las variables.

En Lima, Gilvonio (2018) tuvieron como finalidad conocer el grado de asociación entre la productividad y competencia laboral en funcionarios del Estado peruano, el tipo de estudio fue cuantitativo, donde se buscó relacionar las variables, la población de 65. Los resultados determinaron en cuanto a las dimensiones de la primera variable, productividad laboral 54% alto, eficacia 52% alto, eficiencia 50% medio, en cuanto a la competencia laboral tiene un nivel 58% alto, dimensión motivó 34% alto, conocimiento 39% alto, habilidad 52% medio. Finalmente, se admite que la relación es 0, 827 entre las variables, se denomina alta y significativa.

En el marco teórico, se hace la descripción de las teorías o fundamentos teóricos que respaldan a cada de las variables en investigación: Respecto a la adaptación al cambio, hace referencia a los diversos problemas que se han enfrentados las corrientes clásicas de la administración, sin embargo, en la actualidad las necesidades de las personas son diferentes, en esa perspectiva Nery et al. (2019) realiza un análisis de la teoría de contingencia, donde (Mora, 2011) que surge la necesidad de resolver nuevas dificultades de organización. Así mismo las organizaciones han ido incrementando de forma rápida, lo cual incrementa el ambiente competitivo, donde esas organizaciones buscan superar a la

competencia, lo cual es positivo, como mencionan Fuente y Muñoz (2003) las estrategias diferenciales que aplican las empresas les permite competir frente a sus adversarios logrando generar una posición diferencial.

La teoría de la ventaja competitiva definida por el autor, Porter (1981) manifiesta que, es el atributo que permite que las empresas pueden posicionarse por encima de sus competidores en un determinado sector, la ventaja competitiva permite que las organizaciones sean percibidas como única, se diferencian, generan valor para el interesado, es sostenible porque perdura en el tiempo y a la vez es rentable. Según los autores del modelo, la columna vertebral del rendimiento superior a la media de una empresa es la ventaja competitiva sostenible; esta teoría está fundamentada en las clases de ventaja competitiva, liderazgo por costos, diferenciación y enfoque.

Asimismo, este enfoque basado en la teoría de los recursos supone que las organizaciones en su proceso de crecimiento siguen el modelo de desarrollo tecnológico, es decir, siguen la trayectoria del desarrollo tecnológico, lo que en cierta medida determina las tendencias futuras de los productos o servicios, así como hábitos. La evolución de los gustos, expectativas y necesidades de los clientes, moldeada por las oportunidades de desarrollo tecnológico. Los teóricos basados en recursos enfatizan fuertemente que la ventaja depende de recursos, habilidades o capacidades únicos, pero no niegan que esto crea costos y diferenciación. Argumentan que la ventaja competitiva se logra cuando una empresa tiene habilidades o capacidades únicas o capacidades centrales que superan a sus competidores al permitirle coordinar los recursos de producción. Porter y sus seguidores, por otro lado, se enfocan en actividades de creación de valor como se describió anteriormente y, por lo tanto, uno puede preguntarse qué tan diferentes son estas dos corrientes para determinar las fuentes de la ventaja competitiva (Díaz, 2019)

En relación a la competencia en el trabajo, existe el modelo que se basa en la teoría de comportamientos la cual define a la competencia como una parte importante, personal que debe ser cuantificada y sin excepciones, esta teoría tiene sus cimientos en las investigaciones de David McClelland, el menciona que las competencias se miden entorno a evolución del aprendizaje diariamente, en base a sus resultados la competencia ha anexado rasgos psicológicos que afectan al

desenvolvimiento laboral, que se evidencian en el comportamiento. Así mismo existe una parte mínima de competencia por el estatus laboral, lo cual según (Berrocal et al., 2021). Spencer & Spencer citado Berrocal et al. (2021). no se considera como competencia, para ello muestran a la competencia como un iceberg donde los conocimientos y habilidades es la parte superior, y la personalidad y los motivos son la parte inferior o no visible que son la base de la parte visible.

El modelo de competencia de McClelland, que incluye una medida de competencia en lugar de inteligencia, se considera una evaluación convencional de las habilidades académicas y el conocimiento del contenido, excepto que las calificaciones escolares y los títulos laborales obtenidos no predicen el desempeño laboral. Tampoco predicen el éxito en la vida y también están muy sesgados contra las minorías socioeconómicas más bajas, las mujeres y las personas (Díaz, 2019)

En referencia a los enfoques conceptuales, en primer lugar, la variable competencias laborales es conceptualizada como las cualidades esenciales, como un aspecto, elemento o característica propio del individuo, asimismo, el autor señala que también pueden ser considerados aquí los aspectos del subconsciente del individuo, y llama a dichos rasgos particulares como competencias genéricas. Una competencia, es un conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características y valores personales, basado en la idoneidad comprobada, asociado con la excelencia del empleado y de la organización en el desempeño que satisface las necesidades de tecnología, producción y servicios. Un requisito indispensable es que estas capacidades sean observables, medibles y contribuyan al logro de las metas organizacionales (Mauricio, 2021)

Acercas de las variables de estudio, la unificación de las cuatro capacidades parciales da origen a la capacidad de acción que es indisociable. La reciente orientación en la educación profesional trata de que los estudiantes adquieran la capacidad de acción que comprende las competencias técnicas, metódicas, sociales y participativas (Ludueña, 2004, p16). La investigadora toma en cuenta las siguientes dimensiones, competencia técnica: esta destreza la demuestra el colaborador que domina como especialista los saberes acerca de las habilidades necesarias en su campo laboral, y también las habilidades blandas adecuadas relacionadas con él, logrando ser eficiente en su trabajo (Ludueña , 2004, p16);

competencia metodológica: El colaborador que cuenta con esta destreza es aquel que responde poniendo en práctica el método apropiado para la labor encargada y es capaz de hallar soluciones a las dificultades que se manifiestan, trasladando debidamente la experiencia aprendida a distintas situaciones laborales (Ludueña , 2004, p16); la competencia social: el colaborador con esta destreza está en la capacidad de cooperar con otros, puede comunicarse de forma sencilla y positiva, manifiesta una conducta adecuada frente al equipo, relaciones interpersonales acertadas y comportamiento cívico sensato; competencia participativa: el trabajador que cuenta con esta destreza es aquel capaz de tomar parte en la estructura de su cargo laboral, puede planificar y liderar, y está dispuesto a tomar nuevos compromisos (Ludueña , 2004, p16).

La variable adaptación al cambio organizacional hace referencia a las transformaciones que ocurren o deben ocurrir en las instituciones como resultado de las reformas institucionales. Los departamentos de recursos humanos deben efectuar las evaluaciones necesarias para detectar los aspectos neurálgicos de intervención, de forma que dicho procedimiento se lleve a cabo en las más óptimas circunstancias y pueda beneficiar a los funcionarios públicos y a la institución (García M. , 2020).

El cambio, la adaptación individual y la adaptación organizacional pueden llegar a ser procedimientos complejos, poco claros, crípticos e imprecisos cuando se produce un continuo cambio de ambientes; por ello, el proceso de cambio debe tener un monitoreo adecuado. En suma, el proceso de adaptación no debe percibirse como reactivo, en cambio, este proceso debe entenderse como una manera clara que tiene la organización para desarrollarse e ingresar a mercados nuevos (Escobar & Ortiz, 2018). Para, Pacheco et al. (2020) expresa que la respuesta al cambio de parte de los trabajadores constituye un pilar esencial en el adecuado desempeño del liderazgo en las organizaciones; todo líder necesita estar capacitado para comunicar a sus colaboradores la idea de que los cambios forman parte del progreso y evolución de la institución, que todas las ventajas que se obtengan de ellos se manifestarán en sus labores diarias; por esa razón es importante que los individuos que desempeñen la labor de líderes en una organización tengan una notable adaptabilidad a los cambios, esto con el propósito

de influir favorablemente en su ámbito de trabajo e impulsar espontáneamente la adaptación al cambio en sus colaboradores.

Hay diversas metodologías que posibilitan el análisis de la adaptabilidad que poseen los colaboradores de una organización ante los cambios institucionales relevantes; esas metodologías deben considerar las cuestiones que más repercuten en el desarrollo de la organización, como la clase de liderazgo que empleen los responsables, la capacidad de reacción y de flexibilidad, la planificación estratégica preliminar y la habilidad para trabajar en equipo con la que cuenten los colaboradores, además de su destreza para el aprendizaje y experiencia (Pineda & Cortés, 2018). Del mismo modo Maldonado (2017) define como la adaptabilidad de la institución frente a los diversos contextos que generan modificaciones a nivel interno como externo a través de una constante instrucción.

Los aspectos tomados en cuenta son: negación de la realidad: desentenderse, rechazar, ignorar o desechar la nueva situación de las entidades (p. 48); resistencia: Oponerse a la situación, pasiva o activamente, rechazando los cambios tempranos o congruentes con esta (p. 48); acomodación inercial: conformarse, aceptar amorfamente, dejarse llevar por la apatía, y guardar de forma pasiva a que los acontecimientos sucedan en las compañías (p. 48); cambio planeado: es notar, comprender y captar la nueva situación incorporándose en la existente, es progresar, transformar, optimizar, pronosticar y proponer respuestas y acciones, cambiar de forma deliberada, sacando provecho de todo el potencial de desarrollo intrapersonal y organizacional (p. 48); subversión o resolución: es atacar y deshacer lo existente, recomponer únicamente en base de la nueva situación, despreciando y suprimiendo lo actual al haberse convertido en obsoleto e improductivo, o por tener la semilla del rechazo al cambio o de la regresión inercial (Achilles, 2004).

La gestión del cambio en las instituciones públicas es uno de los mayores retos que enfrentan las empresas en el proceso de cambio, pero las dificultades que existen en las instituciones públicas dificultan el proceso, debido a que no existe un plan a futuro, las instituciones en estas instituciones pueden ser reticentes al cambio, intereses políticos Más importante que los intereses institucionales, es difícil cambiar la planificación de recursos humanos y el diseño organizacional de las instituciones públicas sin capacitar a los gerentes modernos (Maldonado, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque: Es de enfoque cuantitativo porque se recogieron y se interpretan los datos de manera objetiva, la medición de las variables fue mediante técnicas cuantitativas con el uso de la estadística descriptiva e inferencial para determinar la relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio.

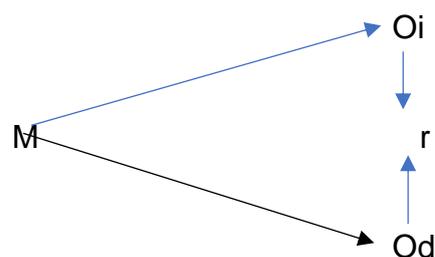
Tipo de investigación: En estos estudios tienen como finalidad indagar hechos, sucesos o problemáticas mediante la aplicación de teorías, permitiendo al investigador llegar a resultados coherentes para emitir conclusiones y recomendaciones encontradas (Herbas & Rocha, 2018).

Nivel de investigación: Es descriptivo porque se ha conocido la situación actual de la competencia laboral y también se describe la adaptación al cambio y correlacional porque se buscó conocer la relación de las variables mediante el análisis estadístico. En ese sentido, un estudio correlacional se caracteriza porque se relaciona o se asocia las variables (Carrasco, 2019)

Diseño: Esta investigación se realizará sin alteración o modificación en las unidades de estudio Hernández y Mendoza (2018), El diseño estará esquematizado a continuación:

Figura 1

Esquema:



M = Muestra

Vi = competencia laboral

Vd = adaptación al cambio

Corte transversal: Porque la investigación se realizó en su contexto real y la recolección de datos fue en un solo momento en el año 2022 (Bernal, 2016)

3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Competencia laboral

Definición conceptual:

La unión de cuatro capacidades parciales, que son metodológicas, sociales, participativas y técnicas, construyen la competencia de acción que es indisoluble, la nueva dirección de la capacitación profesional trata de que los estudiantes adquieran esta "competencia de acción (Ludueña, 2004)

Definición operacional

Toma de decisiones y adaptación al cambio en la resistencia de oponerse al cambio anticipados en el análisis de sus atributos medibles a través de un cuestionar

Competencia técnica: Conocimientos de las destrezas, eficiencia laboral, habilidades blandas

Competencia metodológica: Resolución de problemas, capacidad de adaptación y la flexibilidad

Competencia social: Sociabilidad, comportamientos, espíritu de equipo

Competencia participativa: Participación, capacidad de relación, capacidad de dirección

Escala: Ordinal de valoración de Likert

Variable dependiente: Adaptación al cambio

Definición conceptual:

Consiste en la variación de un estado, situación o circunstancia; la habilidad de notar y comprender los cambios y sus efectos sobre los individuos y las organizaciones, de amoldarse a las demandas de los nuevos sucesos, e incluso prever estos cambios y acontecimientos nuevos se torna un requisito esencial en un mundo que está en constante cambio, donde se vive bajo las repercusiones de las acontecimientos y situaciones nuevas (Achilles, 2004)

Definición operacional

Toma de decisiones y adaptación al cambio en la resistencia de oponerse al cambio anticipados en el análisis de sus atributos medibles a través de un cuestionario

Negación de la realidad: Desconocer el hecho nuevo, negar el hecho nuevo, ignorar el hecho nuevo

Resistencia: Resistencia al hecho nuevo, oponerse al cambio anticipados

Acomodación Inercial: Acomodarse al cambio, aceptar el cambio, dejarse llevar por el cambio, esperar pasivamente el cambio

Cambio planeado: Percibir nuevo hecho, entender el nuevo hecho, asimilar el nuevo hecho, planear soluciones, planear acciones

Subversión o resolución: Rechazar lo actual, eliminar lo actual, reconstruir un nuevo hecho

Escala: Ordinal de valoración Likert

3.3. Población, muestra

Población. La población es finita porque estuvo compuesta por 51 colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas. Se entiende como población de estudio al conjunto de personas, cosas, objetivos que están en un determinado contexto (Hernández & Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión: Se incluye a los profesionales que laboran con más de 6 meses.

Criterios de exclusión: Se excluye a las personas que no tienen un tiempo mayor a seis de trabajo en esta entidad pública.

Muestra: Fue una muestra censal y estuvo conformada por 51 personas que laboran en la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas. Una muestra censal considera a todos los integrantes como unidades de estudio (Carrasco, 2019).

Muestreo: En esta investigación no ha sido necesaria aplicar un tipo de muestreo, dado que, se consideró a todos los integrantes administrativos de la institución pública en estudio (Hernández & Mendoza, 2018)

Unidad de análisis: Colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumento

Técnica: Se aplicó la técnica de la encuesta, permitió recoger los datos necesarios de las unidades de estudio, mediante un conjunto de preguntas. Según Sánchez (2019) la encuesta recopila información mediante cuestionarios de las personas que han consideradas como unidades de estudio.

Instrumento: Se utilizó un cuestionario con el propósito de recabar datos de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas. Arias & Covinos (2021), señalan que es un conjunto de preguntas que permitieron obtener respuestas que los participantes brindaron. La variable competencia laboral en la dimensión competencia técnica tiene las preguntas de 1-6; la competencia metodológica de 7-12; competencia social de 13-16; competencia participativa de 17-20 preguntas. Y la variable de adaptación al cambio, en sus dimensiones de: Negación de la realidad de 1-3; de resistencia 4-5; de acomodación Inercial de 6-9; cambio planeado de 10-14 y la subversión o resolución de 15 – 17 preguntas.

El instrumento de recolección de datos, cumple con el requisito de validez, dado que, mediante el juicio de expertos los cuestionarios de las variables han sido validados, permitiendo obtener información válida y aceptable acorde a la necesidad de los investigadores. Además, ha cumplido con el requisito de confiabilidad, porque mediante la aplicación de una prueba piloto se demostró que las preguntas de competencia laboral 0.92 y en adaptación al cambio 0.86 según el Alfa de Cronbach (Hernández & Mendoza, 2018).

3.5. Procedimiento

En primer lugar, se procedió a solicitar el permiso al encargado de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022, luego se procede a buscar información mediante artículos científicos casos de problemática relacionados a las variables, se definen problemas, objetivos e hipótesis, luego el marco teórico mediante las teorías, conceptualización de las variables y dimensiones que permitió definir los cuestionarios al ser validados y confiables se aplicó a la población de estudio, luego se recogió la información y fue procesada mediante la estadística descriptiva e inferencial con el SPSS 26 para el contraste de la relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio (Hernández & Mendoza, 2018).

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se ha considerado el método deductivo, se caracteriza por extraer una conclusión a partir de premisas. Asimismo, el método analítico consiste en la identificación de un problema en este caso ha sido la adaptación al cambio y se ha realizado en análisis respectivo el contraste de las hipótesis planteadas y, el método descriptivo que ha permitido detallar las características de

las personas que participaron, describir la percepción en referencia de las variables de competencia laboral y adaptación al cambio por parte de los trabajadores que participaron en esta investigación. Asimismo, mediante la estadística inferencia y con la elección de un estadístico como es el caso de Rho de Spearman se ha realizado el contraste de la hipótesis general y específicas (Miralles & Monteagudo-Fernández, 2019)

3.7. Aspectos éticos

Desde un punto de vista ético, hubo respeto para todos los participantes de la investigación, complementada con la autonomía que tendrían todos los participantes, de forma que pudieran responder libremente a las preguntas formuladas. Asimismo, se determina que la investigación no afectó a ninguna persona u objeto, únicamente fue desarrollado para el propósito de la investigación, del mismo modo se aplicaron los principios éticos del código de ética de Noreña et al. (2015) entre los que están: la beneficencia, pues la investigación busca que sus encuestados no se vean afectados como personas y sean considerados de forma igualitaria, pues todos son esenciales para el estudio. La justicia; se realizará un trato cordial y adecuado a cada uno de los colaboradores, sin crear ninguna excepción. La responsabilidad y transparencia, en la que el investigador aceptará cualquier consecuencia relacionada con la aplicación de la investigación y la distribución o la presentación de resultados demostrando las reglas del código de ética de los profesionales.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se detalla los resultados, después de aplicar el cuestionario de competencia laboral y de adaptación de cambio a la población de estudio. Se describe mediante tablas y gráficos los hallazgos.

4.1 Fiabilidad del instrumento de la investigación.

Tabla 1

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de competencia laboral

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Competencia laboral con un Alfa de Cronbach de 0,907 (16 ítems)	Competencia Técnica	0,872	4
	Competencia Metodológica	0,578	4
	Competencia Social	0,870	4
	Competencia Participativa	0,731	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Adaptación al cambio con un Alfa de Cronbach de 0,872 (39 ítems)	Negación de la realidad	0,744	3
	Resistencia	0,704	2
	Acomodación Inercial	0,750	3
	Cambio planeado	0,783	4
	Subversión o resolución	0,707	3

Fuente: elaboración propia

En la tabla 1, se aprecia la fiabilidad de las preguntas que contiene cada una de las dimensiones de la investigación, siendo la competencia técnica con 0.872 con mayor grado de fiabilidad. Mientras que cada cuestionario tiene un alto grado de fiabilidad como es de competencia laboral 0.907 y la adaptación al cambio con 0.872. En consecuencia, se puede apreciar que los cuestionarios son fiables.

Tabla 2*Validez según Juicio de expertos*

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora
Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth	Maestra en gestión pública	06 años de experiencia	Docente administra	Licenciada en administración	Universidad Cesar Vallejo
Rodríguez Ríos Jose Luis	Licenciado en Administración	04 años de experiencia	Coordinador presupuestario	Licenciado en Administración y negocios internacionales	Dirección De Red De Salud Alto Amazonas
Jara Carhuapoma Nancy Rosanna	Maestra en Gestión Pública	07 años de experiencia	Apoyo de imagen en la Sub gerencia de Morropón – Piura	Licenciada en Administración	Gobierno regional de Piura

Nota. Expertos que validaron los instrumentos de investigación

La validación de los cuestionarios de las dos variables ha sido revisada, verificado por tres profesionales, quienes después de revisar las preguntas planteadas por cada indicador y, por ende, por cada dimensión, han creído conveniente que el instrumento si válido para su aplicación y recolectar la información de las unidades de estudio.

4.2 Información general descriptiva de los trabajadores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022

Tabla 3

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género del trabajador	Masculino	27	52.94%
	Femenino	24	47.06%
	Total	51	100.00%
Edad del trabajador	20 - 30 años	12	23.53%
	31 - 40 años	11	21.57%
	41 - 50 años	14	27.45%
	51 - 60 años	14	27.45%
	Total	51	100.00%

La población de estudio que formó parte de esta investigación la mayoría son de sexo masculino con 52.9% frente al 47 % de mujeres, se aprecia que los trabajadores de esta entidad pública la mayor cantidad de personas están entre los años 41 a 60 años que en total suman un 55%, son profesionales con experiencia que comparten sus aprendizajes y enseñanzas para atender las necesidades del usuario

Tabla 4

Información tiempo de experiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de experiencia profesional laborando en la institución	6 a 12 meses	10	19.61%
	1 a año y medio	10	19.61%
	2 a 3 años	8	15.69%
	3 a 5 años	11	21.57%
	6 años a más	12	23.53%
	Total	51	100.00%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4, se aprecia la experiencia de las unidades de estudio, la mayoría de profesionales tiene más de 6 años de trabajo en entidades públicas, en

consecuencia ya tienes experiencia ganada en diversas área de trabajo, por ello, representa el 23.5% pero también se cuenta con profesionales que tienen pocos meses trabajando un 38% son personas que han sido contratadas en el presente año, pero son profesionales dispuestos a ofrecer sus conocimientos para el trabajo que se realiza en esta entidad pública.

Tabla 5

Niveles de competencia laboral y sus dimensiones

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Competencia laboral	Bajo	3	6%
	Regular	17	33%
	Bueno	31	61%
	Total	51	100%
Competencia Técnica	Bajo	8	16%
	Regular	14	27%
	Bueno	29	57%
	Total	51	100%
Competencia Metodológica	Bajo	3	6%
	Regular	28	55%
	Bueno	20	39%
	Total	51	100%
Competencia Social	Bajo	4	8%
	Regular	26	51%
	Bueno	21	41%
	Total	51	100%
Competencia Participativa	Bajo	3	6%
	Regular	20	39%
	Bueno	28	55%
	Total	51	100%

Fuente: elaboración propia

En el análisis de los resultados en la variable competencia laboral en la variable se ha obtenido que, el 61% lo percibe como bueno, el 33% admite como regular y solo un 6% considera como bajo, la mayoría de colaboradores consideran que cuentan con competencias laborales para el desarrollo de sus actividades en la entidad pública que trabajan. En las dimensiones, analizadas se ha obtenido que en la dimensión competencia técnica el 16% tiene nivel bajo, el 27% regular, 57% bueno; para la dimensión competencia metodológica el 6% tiene nivel bajo, el 55% medio y el 39% bueno, también para la dimensión competencia social el 8% es

bajo, el 51% regular y el 41% bueno. Finalmente, el 6% tiene nivel bajo, el 39% tiene nivel regular, y el 55% tiene nivel bueno.

Tabla 6

Niveles de adaptación al cambio y sus dimensiones NO

		Frecuencia	Porcentaje
Adaptación al cambio	Bajo	4	8%
	Regular	36	71%
	Bueno	11	22%
	Total	51	100%
Negación de la realidad	Bajo	29	57%
	Regular	15	29%
	Bueno	7	14%
	Total	51	100%
Resistencia	Bajo	30	59%
	Regular	11	22%
	Bueno	10	20%
	Total	51	100%
Acomodación Inercial	Bajo	4	8%
	Regular	15	29%
	Bueno	32	63%
	Total	51	100%
Cambio planeado	Bajo	4	8%
	Regular	20	39%
	Bueno	27	53%
	Total	51	100%
Subversión o resolución	Bajo	9	18%
	Regular	30	59%
	Bueno	12	24%
	Total	51	100%

Fuente: elaboración propia

En el análisis de los resultados en la variable adaptación al cambio se ha obtenido que, el 8% lo percibe como bueno, el 71% admite como regular y solo un 22% considera bajo, por lo tanto, en su mayoría los empleados suelen adaptarse a cualquier cambio en la institución. En las dimensiones se ha obtenido que en la dimensión negación de la realidad el 57% tiene nivel bajo, el 29% regular, 14% bueno; para la dimensión resistencia el 59% tiene nivel bajo, el 22% medio y el 20% bueno, también para la dimensión acomodación inercial el 8% es bajo, el 29%

regular y el 63% bueno; en la dimensión cambio planeado el 8% tiene nivel bajo, el 39% regular y el 53% bueno. Finalmente, la dimensión subversión o resolución el 18% tiene nivel bajo, el 59% tiene nivel regular, y el 24% tiene nivel bueno.

4.3 Prueba de normalidad

Se describe lo siguiente:

Tabla 7

Prueba de normalidad de competencia laboral y adaptación al cambio

	Estadístico	gl	p- valor (Sig.)
Competencia laboral	,441	4	000
Adaptación al cambio	,338	36	000

Con base en la muestra de investigación, que incluyó a 51 empleados de instituciones públicas, se decidió utilizar el modelo de Kolmogorov-Smirnov. El análisis de la prueba de normalidad encontró que no existe normalidad para las variables cambio en la capacidad para el trabajo y el ajuste, ya que su valor de significación es 0,00, que es inferior a 0,05. Se concluyó que en el análisis de correlación se utilizó la Rho de Spearman.

4.4 Prueba de hipótesis

4.4.1 Contrastación de la hipótesis general.

El objetivo general: Determinar la relación entre competencia laboral y adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas

Hipótesis

H₁: Existe relación entre la competencia laboral y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

H₀: H₀ No existe relación entre la competencia laboral y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

Tabla 8*Correlación entre competencia laboral y adaptación al cambio*

	Adaptación al cambio		
	Rho	p valor	N
Competencia laboral	,493**	0.000	51

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

Según los datos obtenidos, mediante el estadístico la Rho de Spearman, se pudo contrastar la hipótesis general, identificando una relación de 0,493, conllevando a aceptar la hipótesis alterna, debido que, el nivel de significancia es 0.000, frente a ello, se determina que, ante la mejora de la competencia laboral en cada uno de los integrantes de esta entidad pública se tiene mejores opciones en la adaptación al cambio en las actividades, formas de trabajo, uso de herramientas tecnológicas que son necesarias para atender y ofrecer un servicio eficiente al ciudadano que acude a la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas.

Objetivo específico 01: Identificar la relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud.

Hipótesis

H₁: Existe relación entre la competencia técnica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

H₀: H₀ No existe relación entre la competencia técnica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

Tabla 9*Correlación entre la dimensión competencia técnica y la adaptación al cambio*

		Adaptación al cambio	
	Rho	p valor	N
Competencia técnica	, 324	0,020	51

En la tabla 9, se aprecia el resultado del primer objetivo específico y el contraste de la hipótesis planteada, realizado con el análisis no paramétrico de la Rho de Spearman, la relación entre competencia técnica y adaptación al cambio, es 0,324 es positiva baja, se acepta la hipótesis alterna, dado que, el nivel de significancia es 0.020. Este resultado permite entender que, los trabajadores que mejoren sus competencias técnicas como en conocimientos, destrezas, eficiencia laboral y habilidades blandas pueden tener mejor adaptación al cambio y seguir contribuyendo con su trabajo y esfuerzo en la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud.

Objetivo específico 02: Describir la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores

Hipótesis

H₁: Existe relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

H₀: H₀ No existe relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

Tabla 10*correlación entre la dimensión competencia metodológica y adaptación al cambio*

		Adaptación al cambio	
	Rho	p valor	N
Competencia metodológica	,651**	0.000	51

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

En la tabla 10, se aprecia el resultado encontrado, mediante el análisis no paramétrico mediante la Rho de Spearman, que permite responder al segundo objetivo específico y el contraste de la hipótesis que fue planteada así existe relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio, la relación fue positiva y alta 0.651, se acepta la hipótesis alterna, dado que el nivel de significancia es 0.000. En consecuencia, los profesionales que mejoran la competencia metodológica en la resolución de problemas, capacidad de adaptación y que muestren flexibilidad en el trabajo, comunicación y en el logro de objetivos pueden obtener una mejor adaptación al cambio en la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud.

Objetivo específico 03: Conocer la relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud.

Hipótesis

H1: Existe relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

H0: H0 No existe relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

Tabla 11*Correlación entre la dimensión competencia social y adaptación al cambio*

	Rho	Adaptación al cambio	
		p valor	N
Competencia social	550**	0.000	51

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

En la Tabla 11 se destacan los resultados en respuesta al tercer objetivo específico y la hipótesis que describe la existencia de una relación entre el aspecto de competencia social y la adaptación al cambio, según el análisis realizado mediante Rho de Spearman, la relación 0.550 es moderadamente positiva, la hipótesis alternativa es aceptable, ya que el nivel de significancia es 0.000. Por tanto, mejorar la socialización, el comportamiento y la disposición a trabajar en grupo en competencia social mejora la capacidad de adaptación al cambio, haciendo que los profesionales se adapten mejor al trabajo que realizan en la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas

Objetivo Específico 04: Establecer la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022.

Hipótesis

H1: Existe relación entre la competencia participativa y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

H0: H0 No existe relación entre la competencia participativa y adaptación al cambio en los colaboradores de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión competencia participativa y la adaptación al cambio

		Adaptación al cambio	
	Rho	p valor	N
Competencia social	,368**	0.000	51

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

En la tabla 12, se aprecia el resultado del cuarto objetivo específico que buscó determinar la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio y el contraste de la hipótesis que fue analizada mediante el estadístico no paramétrico de la Rho de Spearman, la relación fue positiva baja equivalente a 0.368, se acepta la hipótesis planteada, dado que, el nivel de significancia fue 0.000. En consecuencia, se puede determinar que, si se mejora la competencia participativa mediante las acciones participativas del trabajador, la capacidad de relacionarse entre ellos y la gerencia se puede mejorar la adaptación al cambio en la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado después de la presentación de resultados se realizó la discusión de acuerdo a los objetivos de la investigación.

En esta investigación se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre competencia laboral y adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas. Según los datos obtenidos en la tabla 8 se evidencia el nivel de relación de 0,493, entre competencia laboral y adaptación al cambio, determinando que, ante una baja competencia laboral, se tendrá un bajo nivel de adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas – 2022. Datos que al ser contrastados con la investigación de Flores (2018) quién investigó acerca de la competencia laboral en los trabajadores de una entidad pública y conocer el grado de asociación con el desempeño, se evidencia que también existe relación entre las variables, la fuerza de la asociación identificada fue 0.725, en consecuencia, es una relación positiva alta. Con estos resultados se afirma que influye en la adaptación al cambio. Además, Nery et al. (2019) acerca de la teoría de contingencia, surge la necesidad de resolver nuevas dificultades de organización. Así mismo las organizaciones han ido incrementando de forma rápida, lo cual incrementa el ambiente competitivo.

El estudio planteó el primer objetivo específico: Identificar la relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud. Los resultados obtenidos en la tabla 8, evidencian, el nivel de significancia es 0.020, siendo menor al 0.05., es decir se acepta dicha hipótesis. Se acepta la relación de las variables, y se determina que existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencia técnica y la variable adaptación al cambio de los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud. Datos que al ser comprobados con lo encontrado por Lizana & Rosas (2021) en su tesis titulada “Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021”, se encontró diferencia con este resultado, ya se concluye que existe relación alta y positiva de 0.682 entre la dimensión conocimiento y la adaptación al cambio. Con estos resultados se afirma que la adaptación al cambio influye positivamente con las actividades de competencias técnicas, conocimiento,

competencia laboral, entre otros. Además, Berrocal et al. (2021) modelo que se basa en la teoría de comportamientos la cual define a la competencia como una parte importante, personal que debe ser cuantificada y sin excepciones.

Como segundo objetivo específico: Describir la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022, los resultados encontrados son que existe relación positiva moderada 0.493, dado que, los profesionales que tienen competencias para trabajar tienen sus costumbres o su cultura de trabajo que no necesariamente son muy adaptables al cambio, tienen sus formas propias de trabajar porque vienen de otras maneras de trabajar y en tiempos de muchos cambios tecnológicos no logran adaptarse a las nuevas exigencias del trabajo. Estos hallazgos, que al ser comprobados con el estudio realizado por, Lizana & Rosas (2021) que tuvo como finalidad conocer la relación de los conocimientos y la adaptación al cambio en profesionales del sector público, se logró encontrar cierta diferencia con este resultado, debido a que su investigación concluye que existe relación alta y positiva 0.682 entre la dimensión mencionada y la adaptación al cambio. Con estos resultados se afirma que competencia metodológica afecta positivamente a la variable adaptación al cambio, además Según el modelo de la ventaja competitiva de Porter (1981) manifiesta que, es el atributo que permite que las empresas pueden posicionarse por encima de sus competidores en un determinado sector, la ventaja competitiva permite que las organizaciones sean percibidas como única, se diferencian, generan valor para el interesado, es sostenible porque perdura en el tiempo y a la vez es rentable. Según los autores del modelo, la columna vertebral del rendimiento superior a la media de una empresa es la ventaja competitiva sostenible; esta teoría está fundamentada en las clases de ventaja competitiva, liderazgo por costos, diferenciación y enfoque.

Como tercer objetivo específico: Conocer la relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 11 evidencian que el nivel de significancia es 0.000, siendo menor al 0.05. o. Este hallazgo permitió responder al tercer objetivo específico, es decir se acepta dicha hipótesis. Se acepta una correlación y se determina que existe una

relación positiva considerable entre la dimensión competencia social y la variable adaptación al cambio de los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud. En el estudio realizado por, Moreno (2019), se encontró diferencia con este resultado, ya que concluye que existe una correlación positiva de 0,476 entre las variables estudiadas. Con estos resultados se afirma la relación entre competencia social y la adaptación al cambio, además el modelo de las competencias propuesta por Mc Clelland, se caracteriza por la medición a la competencia en vez de la inteligencia, consideró evaluaciones de contenido convencionales de habilidades académicas y de conocimientos (Díaz, 2019).

Como cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 12 evidencian que el nivel de significancia es 0.000, siendo menor al 0.05. o. Este hallazgo permitió responder al segundo objetivo específico, es decir se acepta dicha hipótesis. Se acepta una correlación y se determina que existe una relación positiva considerable entre la dimensión competencia participativa y la variable adaptación al cambio de los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud. En el estudio realizado por, Rodríguez & Misericordia (2020), se encontró diferencia con este resultado, ya que en su investigación concluyó que dimensiones competencia participativa tiene una correlación positiva de 0.448. Por lo tanto, se puede decir que la adaptación al cambio influye nuevamente y positivamente con todo tipo de competencias participativas laborales. Además (Mauricio, 2021) En referencia a los enfoques conceptuales, en primer lugar, la variable competencias laborales es conceptualizada como las cualidades esenciales, como un aspecto, elemento o característica propio del individuo, asimismo, el autor señala que también pueden ser considerados aquí los aspectos del subconsciente del individuo, y llama a dichos rasgos particulares como competencias genéricas.

VI. CONCLUSIONES

En respuesta al objetivo general, se determinó que existe relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio, es una relación positiva y moderada en 0.493, aceptando la hipótesis alterna dado que, el nivel de significancia fue 0.000, se determina que, ante la mejora de la competencia laboral de los trabajadores se mejora la adaptación al cambio en las actividades de trabajo y uso de herramientas tecnológicas que son necesarias para atender y ofrecer un servicio eficiente al ciudadano que acude a la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas.

En referencia al primer objetivo específico, se identificó que existe relación entre la competencia técnica y adaptación al cambio, equivalente a 0,324 es una relación positiva baja, pero se evidencia la existencia de dicha relación, en consecuencia, al mejorar las competencias técnicas de los trabajadores se tiene mejores opciones de lograr mejor adaptación al cambio, en el trabajo operativo y estratégico que se realiza en la entidad de salud pública.

Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que la dimensión competencia metodológica y adaptación al cambio, tienen relación positiva alta de ,651 se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, si se mejora las competencias metodológicas de los colaboradores, estarán mejor preparadas y orientados para lograr la adaptación al cambio que se requiere en los puestos de trabajo de la entidad pública en investigación.

En cuanto al tercer objetivo específico se concluye que la competencia social y adaptación al cambio se relacionan positivamente con una correlación positiva moderada de 550 entre los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud. Por lo tanto, al existir una buena competencia social en los colaboradores estos lograrán una mejor adaptación al cambio a diferentes situaciones en sus actividades laborales.

Finalmente, en el cuarto objetivo se concluye que existe relación positiva baja de ,368 entre la competencia participativa y la adaptación al cambio, sin embargo, si colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022 desarrollaran de manera eficiente la competencia participativa van a generar al mismo tiempo una buena adaptación al cambio en cualquier situación que se les presente en el ámbito laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente regional realizar un diagnóstico, e informar a los asociados para determinar qué tipo de motivación se debe buscar para mejorar las competencias laborales, y desarrollar estrategias de acuerdo al género, edad y nivel educativo, para que los asociados puedan segmentar y utilizar las estrategias. que mejor se adapten a tu desarrollo profesional y laboral.

En base a la investigación, con ella se pueden aplicar estrategias individualizadas a los asociados de bajo rendimiento para mejorarlos en beneficio de la organización, ya que más de la mitad de los asociados están regularmente motivados para alcanzar su potencial, lo que les permite ser más competitivos en el mercado laboral.

La competencia laboral de los asociados son la base para el desarrollo de sus actividades, por lo que es necesario fortalecer esta herramienta para garantizar una mejor productividad de los asociados en las oficinas de recepción de las instituciones privadas. Para ello, los directivos deben formar periódicamente a sus empleados para que los empleados competitivos puedan realizar cualquier tipo de actividad.

Se recomienda enfocarse en indicadores de higiene y motivación, porque los empleados deben ser más conscientes de este problema y las organizaciones deben comprender que en todas las áreas de la existencia humana, la motivación como elemento interfiere con el logro de ciertas metas y su logro

Asimismo, la en base a la adaptación al cambio, los socios han logrado una productividad normal, por lo que se recomienda que la alta dirección de la empresa se reúna con los socios para interactuar sobre el mercado, la competencia y las estrategias para tener una perspectiva más amplia para que la realización de las metas pueda ser mejorado

REFERENCIAS

- Achilles, F. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Mexico: Limusa S.A.
- Arias, J. I., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consultirng EIRL.
- Bernal, S. (2016). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Vol. Cuarta edición). Bogotá: Pearson.
- Berrocal , F., García, A., & Ramírez, M. (2021). La elaboración de modelos de competencias técnicas y su aplicación en la detección de necesidades formativas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(26), 111-129. doi:<https://doi.org/10.24965/gapp.i26.10813>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R. LTDA.
- Casimiro, C., Casimiro , W., & Casimiro, J. (2019). Desarrollo de competencias profesionales en estudiantes universitarios. *Conrado*, 5(70), 312-319. <https://n9.cl/qtzfs>
- Diaz, I. (2019) Enfoque de Porter y de la teoría basada en los recursos en la identificación de la Ventaja Competitiva: ¿contraposición o conciliación? *Revista Economía y Desarrollo*. 144(1), 101-114
- Diestra, A. (2020). *Gestión por competencia laboral en las MYPES de muebles, Lima Norte, 2020*. Tesis para optar grado de Licenciada, Universidad cesar vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54782>
- Fuente, M., & Muñoz, C. (2003). Ventaja competitiva: ¿actividades o recursos? *Panorama Socioeconómico*, 26, 1-13.
- García, M., & Forero, C. (2017). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Revista Diversita*, 14(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>
- Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Perspectivas*, 21(42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

- Ipatov, M., & Grebeniuk, N. (2018). Assessing the level of adaptation of employees to the transformation processes in the company. *Business Ethics and Leadership*, 2(1), 106-115. doi:Doi: 10.21272/bel.
- Ludueña, A. (2004). *La Formación por competencias laborales*. Lima.
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Academia.
- Mora, M. (2011). Teoría contingencial en la Administración pública. *Cuadernos de administración*, 6(7), 21-32.
- Nery, S. A., Celaya, R., & Padro, C. A. (2019). Theoretical Analysis and the New Age of Organizations: Adapting to the New Human Being. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.644721>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Guillermo, J., & Rebolledo, D. (2015). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos*. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Núñez, L. A., Bravo, L. M., Cruz, C. T., & Carmen, H. M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*(23). doi: <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24501>
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., & Hernández, H. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 35(5), 89-100. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Pacherrez, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. Optener grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad , Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56802>
- Parra, C. (2021). *Competencia laboral del personal asignado en el Centro de Salud Progreso, Chaclacayo – 2019*. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71022>
- Pineda, M., & Cortés, G. (2018). Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura. *Revista Espacios*, 39(37). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>
- Porter, M. (1981). The Contributions of Industrial Organization to Strategic Management. *Academy of Management Review*, 6(4), 609-620.

- Raéz, R. N., Jiménez, W. G., & Buitrago, J. D. (2022). Las teorías de la competitividad: una síntesis. *Revista republicana*(31). doi:<https://doi.org/10.21017/rev.repub.2021.v31.a110>
- Rueda , I., Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 39(44), 17.
- Saavedra, M., Hidalgo, H., & Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019”.
- Sanabria, P., Ospina, M., & Garcia, S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: un análisis para Colombia. *Scielo*(35), 5 - 52. doi:<https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.1>
- Sánchez, A., Martínez , R., & Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Sánchez, F. (2019). *Tesis desarrollo metodológico de la investigación* . Arequipa : Normas Jurídicas.
- Valle, F. R., & Vega, F. (2020). Predisposición al cambio organizacional en los servidores públicos administrativos de las unidades de gestión educativa local, Apurímac, Perú. *Revista Científica INICC Perú*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.36996/delectus.v3i1.33>
- Van, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor-strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work-life conflict. *Journal of Management & Organization*, 27, 1038–1059. doi:[doi:10.1017/jmo.2021.50](https://doi.org/10.1017/jmo.2021.50)
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1–20. doi:[DOI: 10.21142/DES-1301-2021-0009](https://doi.org/10.21142/DES-1301-2021-0009)
- Vicente, A., & Chávez, E. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Zárate. (2018). “*La gestión del cambio y habilidades laborales de los colaboradores de empresa xixama en Buenos Aires –Argentina*”. Argentina.

Zarell, J. (2020). Modelo de competencias gerenciales dinamizadoras basadas en la aplicación de las TIC. SUMMA. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 2(2), 83-108.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Pregunta	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones. Factores	Metodología
<p>Problema general Cuál es la relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022? ¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022? ¿Cuál es la relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022? ¿Cuál es la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio en la dirección de red de salud alto Amazonas, 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022 Describir la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022 Conocer la relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022 Establecer la relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022</p>	<p>General Hi Existe relación entre la competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la dirección de red de salud alto Amazonas – 2022. H0 No existe relación entre la competencia laboral y adaptación al cambio en los colaboradores de la dirección de red de salud alto Amazonas – 2022.</p> <p>Específicas Hi1 Existe relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. H01 No existe relación entre la competencia técnica y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. Hi2 Existe relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. H02 No existe relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. Hi3 Existe relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. H03 No existe relación entre la competencia social y adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. Hi4 Existe relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022. H04 No existe relación entre la competencia participativa y la adaptación al cambio en los colaboradores de la oficina de administración de la dirección de red de salud alto Amazonas 2022</p>	COMPETENCIA LABORAL	Competencia Técnica	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptivo - Correlacional
			COMPETENCIA LABORAL	Competencia Metodológica	
			COMPETENCIA LABORAL	Competencia Social	
			COMPETENCIA LABORAL	Competencia Participativa	
			Variable	Dimensiones. Factores	Indicadores
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Negación de la realidad	Desconocer el hecho nuevo. negar el hecho nuevo. ignorar el hecho nuevo
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Resistencia	Resistencia al hecho nuevo. oponerse al cambio anticipados
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Acomodación Inercial	Acomodarse al cambio Aceptar el cambio Dejarse llevar por el cambio Esperar pasivamente el cambio
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Cambio planeado	Percibir nuevo hecho Entender el nuevo hecho Asimilar el nuevo hecho Planear soluciones Planear acciones
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Subversión o resolución	Rechazar lo actual Eliminar lo actual Reconstruir un nuevo hecho

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 13. Operacionalización de la variable competencia laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones. Factores	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIA LABORAL	"La integración de estas cuatro competencias parciales forja la ""competencia de acción"". que es indivisible. La nueva orientación de la formación profesional procura que los alumnos posean esta ""competencia de acción"", cuyo contenido es la competencia técnica, la competencia técnica, metodológica, social y participativa (Ludueña p. 16)"	Toma de decisiones y adaptación al cambio en la resistencia de oponerse al cambio anticipados en el análisis de sus atributos medibles a través de un cuestionar	Competencia Técnica	Conocimientos de las destrezas.	1-2	Likert
				Eficiencia laboral	3	
				Habilidades blandas	4-5	
			Competencia Metodológica	Resolución de Problemas	6-7	
				Capacidad de Adaptación	8	
				Flexibilidad	9	
			Competencia Social	Sociabilidad	10	
				Comportamientos	11	
				Espíritu de Equipo	12-13	
			Competencia Participativa	Participación	14	
				Capacidad de relación	15	
				Capacidad de dirección	16-17	

Tabla 14 Operacionalización de la variable adaptación al cambio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones. Factores	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Adaptación al cambio	Consiste en la modificación de un estado, condición o situación, la capacidad de percibir y entender los cambios y sus reflejos sobre el hombre y la institución, de adaptarse a las exigencias de los hechos nuevos y si fuera posible anticiparse a la llegada de los cambios y a los nuevos hechos pasa a ser una condición vital, además se vive en un mundo de transformación, bajo el impacto de nuevas circunstancias y nuevos acontecimientos, chilles (2004)	Toma de decisiones y adaptación al cambio en la resistencia de oponerse al cambio anticipados en el análisis de sus atributos medibles a través de un cuestionario	Negación de la realidad	Desconocer el hecho nuevo.	1	Likert
				negar el hecho nuevo.	2	
				ignorar el hecho nuevo	3	
			Resistencia	Resistencia al hecho nuevo.	4	
				oponerse al cambio anticipados	5	
			Acomodación Inercial	Acomodarse al cambio	6	
				Aceptar el cambio	7	
				Dejarse llevar por el cambio	8	
				Esperar pasivamente el cambio	9	
			Cambio planeado	Percibir nuevo hecho	10	
				Entender el nuevo hecho	11	
				Asimilar el nuevo hecho	12	
				Planear soluciones	13	
				Planear acciones	14	
			Subversión o resolución	Rechazar lo actual	15	
				Eliminar lo actual	16	
				Reconstruir un nuevo hecho	17	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA LABORAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre competencia laboral y adaptación al cambio en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

efacundop@ucvvirtual.edu.pe

ccrispinro18@ucvvirtual.edu.pe

Indicaciones: Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, considerando la siguiente escala de valoración:

Escala de medición Likert	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Competencia Técnica						
1	¿Siente que su experiencia es valorada en la organización?					
2	¿Es eficiente en el área que usted se desempeña?					
3	¿Usted desarrolla sus habilidades blandas en sus actividades laborales?					
4	¿Tiene facilidad de interactuar, dialogar, negociar en la institución que trabaja?					
Competencia Metodológica						
5	¿Usted se preocupa el resolver problemas existentes en la institución de salud que labora?					
6	¿Tiene facilidad para adaptación en las actividades laborales que desempeña?					
7	¿Es complicado adaptarse a ciertos cambios que se tiene en el trabajo?					

8	¿Muestra flexibilidad para ser más competitivo en su centro de trabajo?					
Competencia Social						
9	¿Tiene la facilidad para socializarse con sus compañeros en el trabajo?					
10	¿Considera que su comportamiento está a la altura de la responsabilidad de las actividades que desarrolla?					
11	¿Muestra la disposición de trabajar en equipo para cumplir los objetivos?					
12	¿Tiene deficiencias para trabajar en equipo?					
Competencia Participativa						
13	¿Tiene la disposición de participar de manera voluntaria en las actividades que usted realiza?					
14	¿Se muestra participativo cuando se requiere trabajar en días no laborables cuando su jefe inmediato lo solicita?					
15	¿A usted le facilita relacionarse con su entorno laboral: compañeros, directivos, ¿usuarios de la institución de salud que trabaja?					
16	¿Tiene capacidades de dirigir y liderar un equipo de trabajo en su institución?					

CUESTIONARIO DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Describir la relación entre la competencia metodológica y adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

efacundop@ucvvirtual.edu.pe
ccrispinro18@ucvvirtual.edu.pe

Indicaciones: Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, considerando la siguiente escala de valoración:

Escala de medición Likert	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Adaptación al cambio		Escala				
Negación de la realidad		1	2	3	4	5
1	¿Usted desconoce los cambios, nuevas formas como el trabajo remoto que se dado en el desarrollo de sus actividades en la institución?					
2	¿En muchas ocasiones usted se niega a aceptar los nuevos sucesos y cambios que sucede en su trabajo por temor a la no adaptación?					
3	¿Ha decidido ignorar los hechos nuevos como trabajo virtual, acciones de digitalización que conllevan a cambios existentes en el trabajo?					
Resistencia						
4	¿Se muestra resistente al cambio ante hechos nuevos productos de la modernización, digitalización de la institución?					
5	¿Usted muestra oposición a los cambios anticipados que se evidencia en su puesto de trabajo?					

Acomodación Inercial						
6	¿Tiene facilidad de acomodare y adaptarse a los cambios existentes en la empresa y el trabajo que desempeño?					
7	¿Está dispuesto y acepta los cambios que se ejecutan en la institución y en su área de trabajo?					
8	¿En centro laboral se deja llevar por los cambios existentes y busca cumplir con sus obligaciones?					
Cambio planeado						
9	¿En los últimos años ha percibido cambios importantes en el trabajo?					
10	¿Usted entiende los nuevos hechos, como los cambios que han sucedido en su trabajo en esta situación de pandemia?					
11	¿Logra asimilar los nuevos hechos sin complicarse en su trabajo?					
12	¿Ante los cambios existentes en su trabajo, usted planea soluciones para su adaptación?					
Subversión o resolución						
13	¿Usted muestra un rechazo ante los cambios existentes en su trabajo?					
14	¿Es necesario eliminar las formas tradicionales de trabajo que se tiene en la actualidad en la empresa?					
15	¿Considera necesario reconstruir nuevos hechos en las formas de atención al ciudadano en el servicio de salud que se ofrece en esta institución?					

Anexo 4: Validación del juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : JOSÉ LUIS RODRIGUEZ RIOS
Institución donde labora : DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS
Especialidad : ADMINISTRACIÓN
Instrumento de evaluación : COMPETENCIA LABORAL
Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ADAPTACION AL CAMBIO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

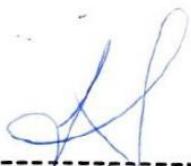
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 24 de Setiembre de 2022



JOSÉ LUIS RODRIGUEZ RIOS
LIC. ADM. y Negocios INTER.
CLAD - 20631

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : JOSÉ LUIS RODRIGUEZ RIOS
 Institución donde labora : DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : ADAPTACIÓN AL CAMBIO
 Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
 CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ADAPTACION AL CAMBIO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

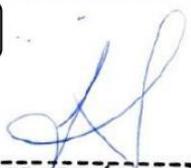
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 24 de Setiembre de 2022


JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ RÍOS
 LIC. ADM. y Negocios INTER.
 CLAD - 28631

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : NANCY ROSANNA JARA CARHUAPOMA
 Institución donde labora : UNINVESTIGA
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : COMPETENCIA LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
 CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ADAPTACION AL CAMBIO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 24 de Setiembre del 2022



Mg. Nancy Rosanna Jara Carhuapoma
 ADMINISTRADORA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : NANCY ROSANNA JARA CARHUAPOMA
 Institución donde labora : UNINVESTIGA
 Especialidad : ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : ADAPTACIÓN AL CAMBIO
 Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
 CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ADAPTACION AL CAMBIO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 24 de Setiembre del 2022



Mig. Nancy Rosanna Jara Carhuapoma
 ADMINISTRADORA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CEDAMANOS SAAVEDRA NICOL LISBETH
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : COMPETENCIA LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
 CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPETENCIA LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ADAPTACION AL CAMBIO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50



CORLAD I.C. Mg. Nicol L. Cedamano Saavedra
SAN MARTÍN REGUC 013121

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CEDAMANOS SAAVEDRA NICOL LISBETH
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Especialidad : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación : ADAPTACIÓN AL CAMBIO
Autor (s) del instrumento (s) : FACUNDO PAREDES EDUAR
CRISPÍN ROJAS MANUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ADAPTACION AL CAMBIO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPETENCIA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 25 de Setiembre del 2022



CD. LIC. Lc. Mg. Nicol L. Cedamano Saavedra
SAN MARTÍN
REGUC: 013121

Anexo 5: Escala de valoración (Alfa de Cronbach y Rho de Spearman)

Fiabilidad de Alfa de Cronbach de competencia laboral

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Competencia laboral con un Alfa de Cronbach de 0,907 (16 ítems)	Competencia Técnica	0,872	4
	Competencia Metodológica	0,578	4
	Competencia Social	0,870	4
	Competencia Participativa	0,731	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Adaptación al cambio con un Alfa de Cronbach de 0,872 (39 ítems)	Negación de la realidad	0,744	3
	Resistencia	0,704	2
	Acomodación Inercial	0,750	3
	Cambio planeado	0,783	4
	Subversión o resolución	0,707	3

Fuente: elaboración propia

Correlación de la Rho de Spearman

Dimensiones	Rho	Significancia bilateral	Variable
Competencia Técnica	0.45	0,006	Adaptación al cambio
Competencia Metodológica	0.78	0,000	
Competencia Social	0.76	0,004	
Competencia Participativa	0.346	0,009	

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento Consentimiento como autores

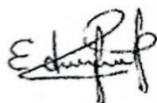
ACTA DE COMPROMISO

Tarapoto, 18 de Mayo de 2022

Yo, Eduar Facundo Paredes con DNI N° 71296672 y código 7002284666 y Manuel Crispin Rojas con DNI N° 43049698 y código 7001219161, alumnos del IX ciclo de la Escuela profesional de ADMINISTRACIÓN, a la fecha matriculados en la asignatura de Proyecto de Investigación, nos presentamos ante usted y exponemos:

Que, siendo requisito para aprobar la asignatura, la elaboración y sustentación de un Proyecto de investigación; y estando contemplado en el acápite 6.15 de la Directiva de Investigación N° 001-2020-VI-UCV, la posibilidad de elaborar el trabajo de investigación entre DOS alumnos, NOS COMPROMETEMOS a elaborar nuestro Proyecto de Investigación hasta el final, es decir hasta concluir satisfactoriamente el DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN en el IX ciclo. En caso una de las partes abajo firmantes desista deberá ceder en libertad y voluntad los derechos de información a la otra parte que decide continuar.

En conformidad a lo expuesto, procedemos a firmar.



EDUAR FACUNDO PAREDES
DNI N° 71296672



MANUEL CRISPIN ROJAS
DNI N° 43049698



Huella digital



Huella digital

Anexo 7: Autorización de la institución



ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20450241564
Dirección de Red de Salud Alto Amazonas	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Lic. Enf. Zully Belly Zavaleta Vela	DNI: 05383012

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autores:	DNI:
Eduar Facundo Paredes	71296672
Manuel Crispin Rojas	43049698

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Yurimaguas, 16 de Junio de 2022:


GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS
LIC. ENF. ZULLY BELLY ZAVALETA VELA
DIRECTORA EJECUTIVA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Uso de la información

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Christian Jaker Valiente Ferreira
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 43680202, en mi calidad de Director Administrativo
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del Oficina de Administración
(Nombre del área de la empresa)
de la entidad de Dirección de Red de Salud Alto Amazonas
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20450241564, ubicada en la ciudad de Yumaguas

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los señores Manuel Crispin Rojas y Eduar Facundo Paredes
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 43049698 y 71296672, de la () Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, () Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o () Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
() Mencionar el nombre de la empresa.

~~DIRECCIÓN REGIONAL DE LURETO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LURETO
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS~~
CPC. CHRISTIAN JAKER VALIENTE FERREIRA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Manuel Crispin Rojas
Firma del Estudiante

DNI: 43049698

Eduar Facundo Paredes
Firma del Estudiante

DNI: 71296672

Protocolo

PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Manuel Crispin Rojas

Autores: Eduar Facundo Paredes y Manuel Crispin Rojas

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Yurimaguas

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán
Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor
Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán
Emma Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

**PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE
INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“La competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022”**, presentado por los autores **Eduar Facundo Paredes** y **Manuel Crispin Rojas**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

Tarapoto,de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

Anexo 04. Captura de pantalla del turnitin

TESIS_Crispiny Facundo_PRIMER BORRADOR 30-11-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	www.regionjunin.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	documentop.com Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	memoriascimted.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
12	www.ecodes.org Fuente de Internet	<1 %
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
14	CASSANDRA BROOKE. "Conservation and Adaptation to Climate Change", Conservation Biology, 12/2008 Publicación	<1 %
15	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.ccb.org.co Fuente de Internet	<1 %
18	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	www.bndespar.com.br Fuente de Internet	<1 %
22	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
25	www.amontanhamagica.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.sabiia.cnptia.embrapa.br Fuente de Internet	<1 %
27	www.uft.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
28	es.hmongwiki.com Fuente de Internet	<1 %
29	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
30	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
31	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov Fuente de Internet	<1 %
32	usa.invertia.com Fuente de Internet	<1 %

33 www.lareferencia.info
Fuente de Internet

<1 %

34 www.perio.unlp.edu.ar
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSÉ TARRILLO PAREDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "La competencia laboral y la adaptación al cambio en los colaboradores de la Oficina de Administración de la Dirección de Red de Salud, Alto Amazonas, 2022", cuyos autores son CRISPIN ROJAS MANUEL, FACUNDO PAREDES EDUAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 03 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSÉ TARRILLO PAREDES DNI: 40223528 ORCID: 0000-0003-3229-3189	Firmado electrónicamente por: JOTARRILLOP el 14- 12-2022 11:10:28

Código documento Trilce: TRI - 0470309