



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital II-E, Banda de  
Shilcayo – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Majuan Paredes, Alen Keni (orcid.org/0000-0002- 8048-4258)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

**CO-ASESOR:**

Dr. Ramírez García Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A Gloria Paredes Villanueva, mi adorada madre y amiga, por siempre cuidar mis locuras (como esta maestría) por darme ánimo para poder terminar el proyecto que se ha iniciado, por ser una gran mujer que me inspira a seguir adelante.

Alen Keni

## AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Maestría en Gestión Pública que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con su trabajo diario nos demostraron, que cuando uno tiene la voluntad puede lograr grandes cosas.

El autor

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDOS.....	iv
INDICE DE TABLAS .....	v
INDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización: .....	11
3.3 Población, muestra y muestreo .....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	12
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>15</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>25</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>27</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>31</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel de gestión de cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.....	16
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.....	17
Tabla 3.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	18
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-2, Banda de Shilcayo – 2023.....	19
Tabla 5.	Relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo..... 2023	20
Tabla 6.	Relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023....	21

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión de variables de estudio .....	22
--	----

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023. Tipo de estudio básico no experimental, correlacional y transversal. Población y muestra de 210 trabajadores. Se utilizó dos cuestionarios como instrumento. Los resultados del estudio destacan el nivel de gestión del cambio con un nivel regular de 80%, bueno con 13.8% y el desempeño laboral alcanzo un 85.7% de nivel bueno,14.3% como deficiente. El estudio concluyó que no existe correlación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral ya que presenta un p valor mayor al 0.05.

**Palabras clave:** Gestión del cambio, desempeño laboral, salud pública.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the relationship between change management and the job performance of workers at Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023. Type of basic non-experimental, correlational and cross-sectional study. Population and sample of 210 workers. Two questionnaires were used as an instrument. The results of the study highlight the level of change management with a regular level of 80%, good with 13.8% and job performance reached a good level of 85.7%, 14.3% as deficient. The study concluded that there is no significant correlation between change management and job performance since it presents a p value greater than 0.05.

**Keywords:** Change management, Job performance, Public health.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En todo el mundo, las acciones institucionales se hallan en proceso de actualización, según estrategias y protocolos para realizar de manera óptima sus actividades, todo ello requiere de la gestión de un procedimiento óptimo que logre el aprovechamiento de las nuevas tecnologías que surjan dentro del contexto. En este sentido menciona Guevara et al. (2021) es fundamental que las instituciones tengan colaboradores que estén calificados para desarrollar la gestión, los cuales tienen no sólo deben contar con el perfil que se necesita, para planificar las acciones de cambio, sino que se involucre en el proceso de formación y trabaje con todo el equipo para generar un proceso transformador e integral; de esta manera tener influencia positiva sobre el personal, la cual es necesario encontrar las falencias o limitaciones que puedan dilatar y disminuir la eficacia en el procedimiento, asimismo es fundamental tener las competencias de liderar para poder direccionar a los individuos en el entorno laboral. Esta acción es un procedimiento fundamental, sobre todo, en aquellas instituciones que no cuentan con procesos o usan equipamiento que no está acorde a la tecnología, por lo cual es fundamental desarrollar un cambio respectivo de esta manera poder mejorar el nivel de competencia y estar acorde con las exigencias del ambiente, y por ende ayudar a mejorar el grado de rendimiento de los servidores públicos.

Durante el 2020, la región latinoamericana y caribeña, padeció un trastorno de sanidad, el cual repercutió en la totalidad del sistema de salud, los hospitales y los centros de salud se vieron forzados a reajustar sus métodos de atención y continuar operando en la demanda de pacientes, además de asegurar el desempeño de sus trabajadores con el objetivo de complacer al paciente. (CEPAL, 2020).

A nivel nacional, en el Perú, el 24,5% de las instituciones de salud, no realizan un procedimiento óptimo de cambio, la cual se orienta al fortalecimiento de las actitudes que tiene el colaborador y de esta manera ajustar a las nuevas exigencias o falencias que surge en la comunidad, de esta manera la responsabilidad y el compromiso tienen que ser solucionados de una forma

óptima y coherente usando los bienes financieros de manera adecuada. De acuerdo a Recuenco (2020), las instituciones públicas a pesar de reconocer las carencias de desarrollar un procedimiento de gestión, no realiza de forma óptima y de esta manera adaptar las destrezas laborales del colaborador, lo cual genera desventajas y la organización de esta manera hacer frente a las falencias que Suscita, sino que también limitan el contexto de aprovechar los bienes económicos y financieros y tecnológicos para alcanzar las metas institucionales, fundamentalmente que los colaboradores no puedan contar con un grupo necesario, no aumente su nivel de rendimiento o desempeño en las labores a los objetivos propuestos.

La región San Martín cuenta con un total de 368 establecimientos de salud, categorizados en 59 micro redes, 10 redes de salud y un hospital especializado (nivel II) ubicado en Tarapoto. La falta de mano de obra y los déficits financieros se identifican como algunos de los desafíos en esta región. Estos hallazgos ofrecen información valiosa a los administradores de salud, permitiéndoles tomar mejores decisiones para mejorar la eficiencia y la calidad de la atención brindada por la fuerza laboral. (Gobierno Regional de San Martín, 2019).

Dentro de San Martín provincia, es encontrada en el distrito de La Banda de Shilcayo, lugar donde se cuenta con el Hospital II-E, Banda de Shilcayo, identificando problemas relacionados con la ejecución de procesos de cambio que resulten en una capacidad institucional insuficiente para satisfacer las necesidades de salud de los pacientes, causado por la deficiente iniciativa por parte de los directivos quienes no consideraron la importancia de desarrollar procesos para la adecuación de las capacidades laborales; asimismo, la compra de equipos utilizados para tratar pacientes, utilizados por separado por personal con habilidades limitadas; además, los colaboradores desconocen la importancia del proceso de cambio y muestran negatividad a determinados procesos de cambio, conllevando al deterioro en el rendimiento de los trabajadores, en la productividad y las relaciones interpersonales.

Por todo lo expuesto la tesis se enfocó en el análisis del desempeño laboral del profesional médico del Hospital II-E, del distrito bandino, con el propósito de identificar los problemas en los procesos de gestión, políticas de trabajo; con el fin de proponer alternativas de solución para las mejoras. En base a lo anterior, el **problema general** es: ¿Cuál es la correlación de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023? y a modo de **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023? ¿Cuál es la correlación de las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023? ¿Cuál es la correlación de las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023?

Identificar las deficiencias y necesidades para la gestión del cambio fue una justificación por **conveniencia** para este estudio. Adicionalmente, se determinó que los desempeños del trabajo se realizan de modo eficaz para lograr resultados sobresalientes de acuerdo con los estándares establecidos. **Relevancia social**, en el interior de la institución se realizaron actividades de identificación de malas prácticas, promoviendo un proceso de cambio productivo a través de la pertinencia social y el desarrollo de estrategias. **Valor teórico**, para poder generar los cambios necesarios en salud pública, es imperativo seleccionar el mejor compendio apoyándose en las trascendencias hipotéticas de las teorías de los autores desarrolladas dentro de las variables de estudio. **En términos de practicidad**, la función implica guiar la progresión de las etapas de gestión del cambio para garantizar que las tareas designadas se completen dentro del plazo previsto y que se mejore la eficiencia del trabajo. Además, al ofrecer sugerencias, el objetivo es abordar las deficiencias identificadas y, en última instancia, cumplir con los requisitos de atención médica de la comunidad. Durante todo el proceso

de investigación se le dio suma importancia a la **utilidad metodológica**, asegurando que el método científico sirviera como principio rector. Este enfoque facilitó la incorporación de diversas perspectivas y dimensiones para analizar y comparar variables de manera efectiva. Además, se crearon dos instrumentos distintos a fin de la recopilación de datos, que ofrecen recursos valiosos para futuras investigaciones.

En base a la descripción, se consideró a manera de **objetivo general**: Determinar la correlación de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023 asimismo los **objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión del cambio en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023. Analizar la correlación de las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023. Analizar la correlación de las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.

Finalmente, la **hipótesis general**: **Hi**: Existe **correlación** de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023, y como **hipótesis específicas**: **H1**: El nivel de gestión del cambio en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023, es alto. **H2**: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023, es alto. **H3**: Existe correlación significativa de las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores II-E, Banda de Shilcayo - 2023. **H4**: Existe correlación significativa de las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación, según los estudios de Guevara et al. (2021) y Condori. (2019) la investigación encontró que el desempeño laboral está significativamente influenciado por el comportamiento organizacional, la comunicación organizacional y la compensación laboral. Además, el estudio reveló la existencia de conexiones dinámicas del manejo del cambio y los desempeños del personal, lo cual en última instancia conduce a mejores servicios y compensación por cumplir con las responsabilidades laborales. A ello, se adiciona que la administración se halla ante un reto de limar las desigualdades y avanzar en el progreso de los proyectos y programas, para dar cumplimiento a las metas y a la emisión de la institución, para esto se tiene que conducir alternativas desde los departamentos de gestión que esto pueden dirigir, donde el uso de las tecnologías, tienen escenarios que exigen a la realización de procedimientos de manera exitosa para poder responder y mantener los niveles de operación, y eficiencia y rendimiento.

De la misma manera López, et al. (2021) y Urbano (2018), describen que el desempeño de los empleados de administración se ve impactado positivamente por el clima organizacional, ya que existe una notable conexión entre ambos. Mientras más buena sea el modo en que se percibe el clima de la organización, más grande va a ser el desempeño de los empleados. La labor del médico se encuentra influenciada por su bienestar psicológico mientras laboran, pues resultó que la calidad de vida laboral predice significativamente su nivel de desempeño. Este estudio evidencia una correlación importante de estas variables, el bienestar en la vida del trabajador tiene un efecto significativo en su desempeño.

Por su parte Gutiérrez y Martínez. (2020) y Vílchez. (2018) descubrieron que la correlación entre las variables de 0,477, se verificó la asociación del manejo del cambio y los desempeños en el trabajo. Además, descubrimos que cuando

adminstras bien a las personas y logras que los desempeños laborales estén a la altura, mejora significativamente la calidad del trabajo. También descubrimos que es imprescindible sopesar el vínculo entre el manejo de la capacidad y los trabajos en equipos con respecto al desempeño laboral de los empleados. Y, como era de esperar, encontramos una relación positivamente de tamaño promedio de 0.000 que es un nivel significativo.

Según Torres et al. (2020), concluyeron que desarrollar una serie de posibles soluciones a partir de la evaluación de la motivación de colaboradores en la entidad. Los desempeños laborales en los colaboradores fueron considerado inadecuado en un 60%, lo que generó la necesidad de evaluar si su estado actual está influenciado por factores internos o externos. De la misma forma, Avalos (2018) llegó a la conclusión de que los desempeños laborales del personal de los Centros de Salud Ocupacional se ven muy afectado por la resistencia al cambio.

Para poder centrarse en las variables de estudio definimos a Gestión como la coordinación de actividades de trabajo de tal manera que se efectúen con mucha calidad, así también a una serie de tareas que se elaboran para tener un fin según lo programado, así mismo la acción de llevar a cabo ciertas tareas que puedan modificar condiciones, por lo tanto al referirnos a gestión del cambio según el Congreso de la República del Perú (2008), nos menciona que es la planificación, aplicación, medición y el monitoreo de actividades del manejo de la competencia del personal en los programas de cambios, aumentando así la posibilidad de que los resultados esperados se han logrado y que inclusive han superado las exigencias, así también busca implementar procesos de transformación que faciliten el trabajo y aceptación de los mismos en cada miembro de la organización.

Para García y Sánchez (2021), La gestión de resultado tiene una estructura de cinco fases: Detener las carencias de cambio, desarrollo del diagnóstico de la

problemática, ejecutar la planeación de actividades, restauración del cambio y dirigir y dirigir, y la evaluación que estos cambios han sido producidos.

De acuerdo a Camargo y Melo (2018), Menciona que el cambio de una identidad conlleva un reto de adaptar, la cual debe desarrollarse mediante alternativas que están orientadas a la modificación de aspectos como: creencias, actitudes, destrezas y estructuras, de esta manera se puede mejorar las nuevas tecnologías, tendencias en la administración moderna y a un ritmo acelerado y de esta manera generar el cambio.

**Las dimensiones** de la variable **gestión del cambio** son propuestas por el Congreso del Perú (2008), la cual son las siguientes: **organización**: la población logra sus objetivos mediante un esfuerzo de equipo, por lo que una identidad es un modelo que se integra por personas. Tiene la posibilidad humana para organizarse y estas pueden ser delimitadas, y que ocasiona un complejo crecimiento en el mundo de la modernización. Para que una organización cumpla con criterios de eficacia respondiendo los requerimientos de la población con una infraestructura física, la cual respalda las actividades y servicios requeridos por la población, así mismo hacemos referencia al soporte gerencial que se encarga de suministrar información importante a la organización cuyo propósito es dar soluciones a corto, mediano y largo plazo, siendo importante para distintas instituciones en el momento de realizar una decisión; por otro lado tenemos los objetivos institucionales que van a permitir evaluar los resultados, midiendo así, la eficacia o productividad de cada área o cada labor que desempeñan los profesionales centro de la organización; así mismo los procedimientos de manejo que son de vital importancia para cumplir con las metas trazadas y por último, los estatutos de trabajo que son oficiales y aprobados por la totalidad de los integrantes de una compañía con el fin de conseguir una administración óptima que genere buenos resultados.

Por otro lado, tenemos a la dimensión: **persona** de lo cual podemos afirmar que para que toda entidad tenga un buen funcionamiento tiene que tener personas

que sean capaces de responder a las perspectivas que han tenido de estas, deben ser competentes, con experiencia en las funciones a desempeñar, motivados, ya que cuando existe éste indicador, en los trabajadores aumenta la productividad y por ende el desempeño laboral es un éxito; sumado a ello la preparación o capacitación que se debe dar en los trabajadores por parte de la empresa, debido a la importancia de su labor para la consecución de los propósitos.

En cuanto a la segunda variable podemos definir al desempeño, como los comportamientos o acciones observadas de los empleados y son importantes para alcanzar los objetivos dentro de una compañía., y si nos referimos en lo laboral indicaríamos que se refiere a la acción que tiene todo ser humano en la cual pone en práctica sus habilidades y conocimientos, por lo tanto, el **desempeño laboral** es la eficacia de la prestación que brinda o efectúa un empleado dentro de su lugar de trabajo. Al respecto, Robbins & Judge (2013) manifiestan que es todo aquel procedimiento que tiene la entidad la cual hace referencia a retroalimentar y que tiene influencia en la potenciación de las habilidades, intenciones y destrezas del trabajador, de esta manera con el fin de asistir en la toma de decisiones que son de ayuda para subir de puesto, y posiblemente un incremento del salario. Para Espinoza et al. (2021), el desempeño laboral viene a ser la calidad de la labor que desarrolla una persona, o un equipo de estos, en el departamento en el área que desempeña. El rendimiento desempeño trabajan de manera articulada, es decir es el balance de las de los colaboradores en la identidad en el departamento que se desarrolla. Así mismo Vargas y Chiguay (2017), el desempeño es conocida de manera común, al balance que los colaboradores tienen en la entidad en el departamento que labora. Es decir, es una piedra fundamental en la producción y la contribución para alcanzar las metas institucionales.

**Dimensiones de la variable desempeño laboral**, sugeridas por Robbins y Judge (2013), estas son: **demandas de tarea**, Hace referencia a la asignación



de una acción de trabajo, la cual tiene que ser completada de una forma óptima dentro de la calidad y el tiempo estimado, de esta manera se convierte en un compromiso del servidor como parte de su relación interpersonal a la labor que desarrolla con la entidad, así mismo la capacidad de liderazgo y planificación de actividades.

**Valores**, son factores fundamentales que marcan la optimización de un empleado en el departamento que labora, de esta manera establece la forma en cómo estos se realizan bajo un contexto de cooperar y compañerismo, esto es importante ya que si los empleados no tienen valores éticos el desarrollo de sus acciones o tareas pueden ser complicadas, al mismo tiempo afectan el alcance las metas institucionales: puntualidad, respeto, responsabilidad y compromiso.

Por otro lado, y como última dimensión se tiene a la **productividad**, la cual hace referencia a los resultados que se obtienen de parte de un colaborador después de haber realizado una variedad de acciones y usado una cantidad de tiempo estimado, desempeño en la ejecución de los mismos y reconocimientos recibidos por el cumplimiento de metas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipos y diseños de investigación

##### 3.1.1 Tipo de estudio:

Basado en Hernández, et al. (2016), la generación y ampliación de conocimiento sobre las variables que se examinan es un aspecto Básico. El enfoque cuantitativo fue empleado por Hernández, et al. (2016) para recolectar y analizar datos, brindando respuestas a las consultas de investigación y evaluando las hipótesis formuladas con antelación a través de mediciones numéricas. En consecuencia, el estudio se considera básico, ya que mostró que la información teórica sobre del manejo del cambio y los desempeños laborales proporcionó conocimientos y referencias para las variables estudiadas.

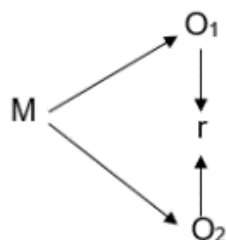
##### 3.1.2 Diseños de investigación:

Transversal, no experimental y correlacional.

Estas investigaciones según Hernández, et al., (2014), que recopilan información y prueban hipótesis sin manipular variables, son **no experimentales**.

La relación de las variables fue de interés para Lerma (2014) a nivel **correlacional** ya que pretendía establecerla. Hernandez, et al., (2014) recolectaron los datos en un sólo momento, haciéndolo **transversal**.

El esquema de representación es:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión de cambio

O<sub>2</sub> = Desempeño Laboral

r = Correlación entre O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

### **3.2 Variable y operacionalización:**

Variable 1: Gestión de cambio

Variable 2: Desempeño laboral

### **3.3 Poblaciones, muestras y muestreos**

#### **3.3.1 Población**

Según Oseda, et al, (2018), señala que el conjunto de individuos que habitan en un área geográfica con características en común es la población.

De modo que, la población estuvo compuesta por doscientos diez empleados de la salud que trabajaban en el Hospital II-E, en la Banda de Shilcayo – 2023.

#### **Criterios de selección**

##### **Inclusión**

- Trabajadores de la salud del Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023: licenciados, técnicos de enfermería, psicólogos, biólogos, odontólogos, obstetra y nutricionistas.

##### **Exclusión**

- Trabajadores de las áreas administrativas: director, área contable, recursos humanos, mantenimiento y de almacén del Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023.

#### **3.3.2 Muestra**

De acuerdo con Toscano (2018), es la cantidad que tiene mayor importancia para los que tienen el objetivo de obtener datos de los entrevistados. La muestra fue compuesta por el cien por ciento de los habitantes.

### **3.3.3 Muestreo**

No probabilístico, es una técnica que selecciona a la muestra según la facilidad y disponibilidad de los participantes en un determinado tiempo.

### **3.3.4 Unidades de análisis:**

Personal de la salud del Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.

## **3.4 Técnica e instrumento de recopilación de información:**

### **Técnicas**

Se hizo encuestas, cuyo objetivo es recabar la información de las diferentes variables. De acuerdo con Hernández et al. (2014), corresponde a un método que es utilizado con el fin de preservar y posteriormente codificar información en análisis cualitativos.

### **Instrumentos**

Se utilizó dos cuestionarios, las cuales son las siguientes:

El instrumento con el fin de medir el manejo del cambio organizacional se utilizó el instrumento elaborado por Paredes (2017) y modificado por la investigadora en base a un conjunto oraciones aseverativas con 3 alternativas de respuesta: nunca (1), a veces (2), siempre (3). El cuestionario posee 2 dimensiones: organización y persona, a fin de calcular la variable se utilizará un cuestionario de 30 preguntas. Los niveles de las variables serán medidos de acuerdo a los siguientes puntajes: buena: 71-90, regular: 51-70 y deficiente: 30-50.

La escala de medición de desempeño laboral se usó el instrumento elaborado por Gonzáles (2020) y modificado por la investigadora en base a un conjunto oraciones aseverativas con 3 alternativas de respuesta: nunca

(1), a veces (2), siempre (3). El cuestionario posee 2 dimensiones: demanda de tareas, valores y productividad, a fin de calcular la variable se utilizará un cuestionario de 18 preguntas. Los niveles de las variables serán medidos de acuerdo a los siguientes puntajes: bueno: 43-54, regular: 31-42, malo: 18-30.

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

El procedimiento de validez se ejecutó por medio de la crítica de especialistas, para esto, se tuvieron en cuenta expertos que evaluaban la fiabilidad y la importancia de los instrumentos de cada variable. Donde dieron como resultados que es aplicable los instrumentos.

#### **Confiabilidad**

En el momento de hallar la fiabilidad de los instrumentos, se utilizaron estos en unas pruebas piloto que tenían las mismas características del grupo en cuestión. Para ello se estimó la confianza del factor de ponderación obteniéndose a manera de resulta a fin de que el manejo del cambio organizacional una confiabilidad de 0.96 y el desempeño laboral una confiabilidad de 0.69, determinan con ello la aplicación de los instrumentos a mi muestra en estudio.

### **3.5 Procedimientos**

Para llevar a cabo esta indagación, seguimos los siguientes pasos: empezamos consiguiendo tres expertos para validar nuestros instrumentos de investigación. Posteriormente, solicitamos permiso al director del hospital para recopilar los datos mediante cuestionarios con opciones de escala de Likert. Una vez que se resolvió, recopilamos la información y trabajamos en su procesamiento.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Mediante SPSS v.28 se calcularon las hipótesis correlacionales luego del procesamiento de la información. Para confirmar su distribución no paramétrica se obtuvo el ensayo de regularidad. Luego es aplicado la Rho de Spearman como prueba estadística para las hipótesis. Además, se utilizaron las frecuencias absolutas y los porcentajes.

### 3.7 Aspecto ético

Con base a la codificación moral de la universidad, la recopilación de información se obtendrá con la aprobación de cada participante de la investigación. Adicionalmente, la citación de cada autor seguirá la norma internacional APA, 7ª ed. Esto también se ajustará a las normas internas de la UCV y los detalles de investigación de la Unidad de Posgrado. La oportunidad de que los participantes de la comunidad sean tratados por igual garantizaría el cumplimiento de los principios de **justicia** de esta manera. Se respetan las respuestas de cada participante, permitiendo la **autonomía**. **La beneficencia**, se velará el bienestar integral de los participantes, evitando el mínimo riesgo que se puedan exponer. **La no maleficencia**, se mantendrá en absoluta reserva las resultas obtenidas en la tesis. **La verdad**, luego de que los instrumentos sean utilizados, la información que se recolecta se analizará y se dará a conocer de manera simbólica. Esto asegura que los resultados permanezcan inalterables, manteniendo la objetividad e imparcialidad. Además, se ha implementado el consentimiento informado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Niveles de gestión del cambio en el Hospital ii- E, Banda de Shilcayo - 2023

**Tabla 1**

Niveles de cambio

		<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Gestión del cambio	Deficiente	30 - 50	13	6.2
	Regular	51 – 70	168	80.0
	Bueno	71 – 90	29	13.8
Organización	Deficiente	30 - 50	12	5.7
	Regular	51 – 70	170	81.0
	Bueno	71 – 90	28	13.3
Persona	Deficiente	30 - 50	13	6.2
	Regular	51 – 70	168	80.0
	Bueno	71 – 90	29	13.8
<b>Total</b>			<b>210</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

La variable gestión del cambio, destaca el nivel regular con un 80% (168), siendo el más destacado, continuo al nivel bueno con un 13.8% (29) y el nivel deficiente alcanzo un 6.2% (13). En cuanto a las dimensiones organización y persona los niveles que resultan son el nivel regular con un 80% (168) y 81% (170), de la misma manera coinciden el nivel bueno en ambas dimensiones en un 13%. Finalmente, en las dimensiones el nivel deficiente difiere en un 1%.

Ahora al contrastar, las dimensiones estudiadas muestran que la variable gestión del cambio con nivel regular de 80%, coincide con las dimensiones de organización y de persona con 81% y 80% respectivamente. Asimismo, en el nivel bueno las tres dimensiones estudiadas coinciden en los porcentajes de 13%. Por tanto, la variable en sus dimensiones coincide en los niveles respectivos.

## 4.2. Niveles de desempeño laborales del personal en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023.

**Tabla 2**

Desempeño laboral

		Intervalo	N°	%
Desempeño laboral	Deficiente	18 – 30	0	0
	Regular	31 – 42	30	14.3
	Bueno	43 – 54	180	85.7
Demanda de tareas	Deficiente	18 – 30	5	2.4
	Regular	31 – 42	37	17.6
	Bueno	43 – 54	168	80.0
Valores	Deficiente	18 – 30	0	0
	Regular	31 – 42	15	7.1
	Bueno	43 – 54	195	92.9
Productividad	Deficiente	18 – 30	0	0
	Regular	31 – 42	63	30.0
	Bueno	43 – 54	147	70.0
Total			210	100.0

**Fuente:** Elaboración propia

Interpretación:

La variable desempeño laboral, muestran niveles de bueno con 85.7% (180) y un nivel regular destaca 14.3% (30), con los resultados mostrados es el nivel bueno que tienen los trabajadores respecto al desempeño.

Con lo que respecta a las dimensiones demanda de tareas, valores y productividad; destacando la dimensión valores bueno con un 92.9% (195), seguido de la dimensión demandas de tareas con nivel bueno en un 80% (168), finalmente, la dimensión productividad con un 70% (147).



De la misma manera, en las dimensiones destaca también el nivel regular, en este nivel es la dimensión valores que obtuvo un 92.9% (195), seguido de la dimensión productividad en un 30% (63), finalmente, la dimensión de demanda de tareas con un 17.6% (3)

Antes de desarrollar la parte inferencial es necesario hacer el siguiente análisis.

Para comenzar el estudio de la inferencia se requiere una prueba de la normalidad de las cifras, por ser de naturaleza cuantitativa; para ello, se presenta la siguiente hipótesis:

- H0: Si p valor es  $> 0.05$ , la distribución es normal
- Ha: Si p valor es  $< 0.05$ , la distribución no es normal

### Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Media	Desviación	Significancia
Gestión del cambio	210	63,04	8,253	0,000
Organización	210	27,19	3,382	0,000
Persona	210	35,85	5,399	0,000
Desempeño laboral	210	46,17	3,845	0,000
Demanda de tareas	210	10,47	1,384	0,000
Valores	210	20,24	2,284	0,000
Productividad	210	15,46	1,793	0,000

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 3 proporciona evidencia de que las variables no se distribuyen normalmente, ya que sus valores de p son menores a 0.05. Por tal razón, se realizará el análisis coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.3. Relaciones de las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, Banda de Shilcayo – 2023.

**Tabla 4**

Relaciones de las dimensiones de la gestión del cambio con el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-2, Banda de Shilcayo – 2023.

			Organización	Persona	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficientes de correlación	1,000	,547**	,023
		Sig. (bilateral)	.	,000	,738
		N	210	210	210
	Persona	Coefficientes de correlación	,547**	1,000	-,058
		Sig. (bilateral)	,000	.	,402
		N	210	210	210
	Desempeño laboral	Coefficientes de correlación	,023	-,058	1,000
		Sig. (bilateral)	,738	,402	.
		N	210	210	210

Fuente: Elaboración propia

\*\* La correlación tiene importancia en la magnitud 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

La significación de 0,738 muestra una correlación positiva muy baja de la organización y los desempeños laborales, como lo indica el Rho de Spearman de 0,023. Aunque existe una relación, la valía de p superior a 0,05 admite la hipótesis nula y sugiere insignificancia.

La existencia de la relación negativa muy baja de los desempeños laborales y la persona, como lo muestra el valor Rho de Spearman de -0,058. Esta relación no se considera significativa, con un p-valor de 0,402. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis nula.

#### 4.4. Relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.

**Tabla 5**

Relaciones de las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.

			Gestión del cambio	Demanda de tareas	Valores	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,006	-,016	-,025
		Sig. (bilateral)	.	,928	,823	,719
		N	210	210	210	210
	Demanda de tareas	Coeficientes de correlación	,006	1,000	,019	,119
		Sig. (bilateral)	,928	.	,786	,086
		N	210	210	210	210
	Valores	Coeficientes de correlación	-,016	,019	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	,823	,786	.	,000
		N	210	210	210	210
	Productividad	Coeficientes de correlación	-,025	,119	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,719	,086	,000	.
		N	210	210	210	210

Fuente: Elaboración propia

\*\* La correlación tiene importancia en la magnitud 0,01 (bilateral).

Con un Rho de Spearman de 0,06 y un valor p de 0,928, la relación de la gestión del cambio y la demanda de tareas se considera muy baja pero no estadísticamente significativa. Esto significa que se admite la hipótesis nula esto es por el p-valor es mayor a 0.05.

Con una significación de 0,823, el valor Rho de Spearman para valores y gestión del cambio es -0,016. Esto puede interpretarse como una correlación negativa muy baja. Sin embargo, se admite la hipótesis nula y se objeta la hipótesis alternativa ya que el p-valor es mayor a 0.05.

Con un valor p de 0,719, la Rho de Spearman revela la relación negativa de -0,025 de la productividad y la gestión del cambio. Esta baja correlación, aunque no estadísticamente significativa ya que el valor de p supera 0,05, conduce a la admisión de las hipótesis nulas y a la no aceptación de las hipótesis alternativas.

#### 4.5. Relación de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023

**Tabla 6**

Relaciones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023

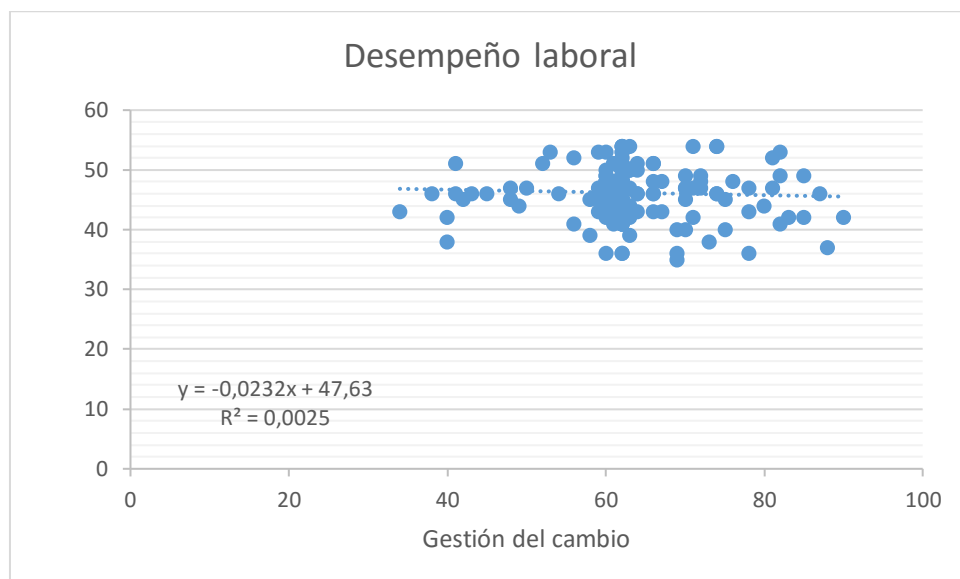
			Gestión del cambio	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del cambio	Coeficientes de correlación	1,000	-,010
		Sig. (bilateral)	.	,882
		N	210	210
	Desempeño laboral	Coeficientes de correlación	-,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,882	.
		N	210	210

Fuente: Elaboración propia

#### Interpretación:

La relación del manejo del cambio y los desempeños laborales se evalúa mediante la Correlación Rho de Spearman. La valoración obtenida es -0,010, indicando una correlación negativa muy baja. Aunque existe una relación, no es estadísticamente significativa. Esto se confirma por el valor p de 0,882. La hipótesis alternativa se rechaza porque el p-valor obtenido está por encima del umbral requerido de 0,05 ( $p < 5\%$ ).

**Figura 1.** Diagrama de dispersión de la gestión del cambio y el desempeño laboral



El gráfico demuestra visualmente que el desempeño laboral no mejora a medida que aumenta la gestión del cambio. Esto establece que no existe correlación entre las variables. Se puede concluir que solo el 0,0025, o el 0,2% del desempeño laboral, está influenciado por la gestión del cambio.

## V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se observa que los niveles de gestión del cambio más frecuente es el regular con 168 (80%), consecutivamente el bueno con 29 (13.8%) y el menos frecuente es el deficiente con 13 (6.2%). Podemos aportar, ante estos resultados, que hoy en día, los cambios en gestión que puedan darse en una institución, se tornan estáticos, viendo que no se transforman ni se renuevan y todo ello puede traer consigo que se pierdan oportunidades en el avance de los objetivos; sin embargo, enfrentarse a estos cambios ya sea tecnológicos, organizacionales, pueden provocar tensiones y resistencia en aquellos individuos pertenecientes a la compañía de salud, como se observa en nuestro estudio al encontrar que se da en un nivel regular.

Al disentir con el trabajo de Guevara et al. (2021), sus resultados obtenidos en su investigación, encontró que la administración se halla ante un reto de limar las desigualdades y avanzar en el progreso de los proyectos y programas, y de esta manera dar cumplimiento a las metas y a la emisión de la institución, nosotros compartimos su opinión y se entiende que, la colaboración de los involucrados es muy significativo en toda causa de cambio, independientemente de su magnitud; por eso podemos mencionar que es importante que los colaboradores acepten y se adapten a los cambios para que una empresa prospere.

El estudio también evidenció que el desempeño laboral tiene un porcentaje de 85.7% de nivel bueno, 14.3% deficiente y ninguno presentó un nivel de desempeño deficiente. Estos datos concuerdan con los encontrados por Avalos. (2018), ya que descubrió que los colaboradores tienen un mejor desempeño laboral a partir de la no resistencia al cambio en distintos sitios del C.S., esto también se puede corroborar en nuestro estudio.

En ese sentido, el desempeño laboral es el nivel en la cual un empleado efectúa sus funciones dentro de una empresa y puede estar influenciado por diferentes factores, pero que es parte fundamental del liderazgo y gestión empresarial. Es importante actualmente estimar y valorar el desempeño del personal, puesto que, ello brinda a la entidad la capacidad de calificar en forma adecuada la eficiencia de los trabajadores.

El hallazgo en mención difiere con los encontrados por Torres et al. (2020), quienes identificaron que el grado de labor del que muestran los empleados que piensan que está bien en un sesenta por ciento, y que la falta de estímulo ha sido una de las causas más importantes de su buena labor.

El estudio encontró también que todas las variables presentan una significancia o p valor menor al 0.05; lo cual, establece que estas no se distribuyen normalmente y se establecieron antes de realizar el análisis Rho de Spearman. Este estudio reveló que sólo la dimensión persona y organización tuvo correlación con los desempeños laborales, con un valor Ro de 0,547. Esta relación es moderada y significativa, ya que el valor de p es inferior a 0,05. Por el contrario, no se encontró asociación de las dimensiones de manejo del cambio y el desempeño laboral, puesto que el valor de p fue superior a 0,05, lo que hace que el análisis no sea significativo. Datos que se asemejan a los de Gutiérrez y Martínez. (2020), quienes concluyeron que, la confirmación de la hipótesis alterna reveló una correlación positiva media entre la aceptación de las variables, solidificando la relación entre el desempeño laboral y la gestión del cambio.

La gestión del cambio permite aprovechar el talento humano, estandarizando la consistencia y eficacia en el desarrollo de las funciones, así mismo asegura que se valore el trabajo de los colaboradores; a medida que se produzcan cambios dentro de la empresa, los trabajadores son capacitados para asumir y comprender sus nuevos roles y de esta manera, se construye una cultura institucional orientada al cambio; de allí su relación entre ambas.

De la misma manera la asociación de la variable del manejo del cambio y los desempeños laborales, donde sólo se establece la relación entre la dimensión valores y productividad, equivalente a 0.405, siendo baja y positiva significativa. Sin embargo, no se evidenció otra asociación entre las variables en mención, ya que presentan una significancia mayor al 0.05. Hallazgos que podemos comparar con los de Urbano (2018), el cual llegó a la conclusión de que hay una correlación importante entre el clima de la organización y el grado de política de trabajo, y que este último tiene una

influencia sobre el desempeño laboral de quienes la conforman; así mismo por los de Vílchez. (2018). La manera en que muestra la presencia de correlaciones estadísticamente importante de las variables de administración de personas y el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, podemos confirmar que mientras mejor esté organizado el trabajo en una empresa, mayor será el desempeño de las funciones en la entidad de salud.

Respecto a la relación Rho de Spearman sobre el manejo del cambio y los desempeños laborales, la cual se interpreta como no existencia de correlación y a la vez no significativa ya que presenta un p valor mayor al 0.05. Por lo cual podemos aseverar que, a mayor aumento del manejo del cambio, no mejora los niveles de los desempeños laborales; por ello, se establece que no existe correlación entre las variables en mención. Por tanto, se puede inferir que estos resultados de nuestra investigación, que los hombres y mujeres en esta sociedad constituyen un elemento principal para que una organización pueda lograr sus metas u objetivos, es por ello que a pesar de todas las mejoras que se puedan realizar dentro de esta, no debe perderse la atención a las necesidades humanas ya que solo así, puede prosperar y crecer una organización.

En tal sentido, respondiendo al estudio permitió establecer la relación de la primera variable y las dimensiones de la segunda, se estimó la relación Rho de Spearman para verificar si se cumplían las hipótesis en la muestra de estudio, se hallaron los resultados mencionados con antelación.



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Según Rho de Spearman, la relación de la gestión del cambio y el desempeño laboral es insignificante. El valor p de 0,882 sugiere una correlación negativa muy débil. El valor de p bilateral obtenido está por encima del 0,05 lo que significa que no hay evidencia suficiente para respaldar una relación significativa con un nivel de confianza del 95 %. Asimismo, sólo el 0.0025 que equivale al 0.2% del desempeño laboral depende del manejo del cambio.
- 6.2. La gestión del cambio destaca el nivel regular con un 80%, siendo el más destacado. En cuanto a las dimensiones organización y persona el nivel regular es el más representativo con un 80% y 81%, de la misma manera coinciden el nivel bueno en ambas dimensiones en un 13%. Explicando que la gestión del cambio aún debe ser trabajada para obtener mejores resultados.
- 6.3. El desempeño laboral, muestra un nivel de bueno con 85.7% y un nivel regular destaca 14.3%, siendo el nivel bueno que tiene mejores valores porcentuales de acuerdo a lo vertido por los trabajadores. En cuanto a las dimensiones demanda de tareas, valores y productividad; destacando la dimensión valores como bueno con un 92.9%, seguido de la dimensión demandas de tareas con nivel bueno en un 80%, finalmente, la dimensión productividad con un 70%; en ese sentido en las dimensiones estudiadas destaca el nivel bueno.
- 6.4. En términos de desempeño laboral, la organización parece tener una correlación positiva débil, como lo indica un Rho de Spearman de 0,023 y un valor p de 0,738. Si bien existe una relación, no es lo suficientemente significativa como para aceptar la hipótesis nula, ya que el p-valor es mayor a 0.05. Asimismo, las características del individuo parecen tener una débil correlación negativa con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,058 y una significación de 0,402. Esto sugiere que existe una relación muy baja y negativa de las dos variables.

6.5. Aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alternativa, la significación de 0,928 indica una correlación positiva muy baja del manejo del cambio y la demanda de labores, como lo indica el Rho de Spearman de 0,06. De manera similar, la significación de 0,823 sugiere una correlación negativa muy baja entre los valores y la gestión del cambio, con un Rho de Spearman de -0,016. Adicionalmente, la significación de 0,719 implica una correlación negativa muy baja entre productividad y gestión del cambio, con un Rho de Spearman de -0,025; sin embargo, esta correlación no es significativa ya que el valor de p es superior a 0,05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al director del hospital, realizar una evaluación permanente para mejorar los procesos y servicios de la institución y así optimizar los desempeños laborales del personal mediante procedimientos de manejo.
  
- 7.2. Al director y personal de salud ser parte activa de la implementación en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo, actividades vinculantes a la gestión de calidad, para así monitorear y proponer un plan de mejora continuas luego de la evaluación en las diferentes áreas, comprometiendo al personal en el acatamiento de las metas.
  
- 7.3. Al director, mediante un diagnóstico proponer que se use de manera racional los recursos hospitalarios, así mismo se evalúe a todo el personal médico y no médico dentro del proceso de mejora del desempeño, aplicando la Ley 30057 del servicio civil.
  
- 7.4. A los jefes de servicio ser parte de los procesos de mejora que permita cumplir con los tiempos razonables para lograr las metas sanitarias, con ello mejorar la oferta de servicio.

## REFERENCIAS

- Avalos, M. (2018). Resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud ocupacional "Medic Salud" del distrito de Trujillo del año 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/5213>
- Camargo, E., Melo, G. (2018). Management of organizational change from the participation of members of educational institutions. *AGLALA ISSN. Venezuela*. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1348>
- Condori, M. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral” percibido en el personal médico asistencial del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen periodo febrero – diciembre del año 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/2073>
- Congreso de la República del Perú (2008). Reforma y Modernización del Estado. Perú. Extraído de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2EC5523118841EA105257BFF00764CF0/\\$FILE/Agora\\_Democratica\\_Reforma\\_y\\_Modernizacion\\_del\\_Estado.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2EC5523118841EA105257BFF00764CF0/$FILE/Agora_Democratica_Reforma_y_Modernizacion_del_Estado.pdf). El 30 de noviembre del 2016.
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. & Asca, P. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *INNOVA Research Journal*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- García, S., Sánchez, A. (2021). Knowledge and Change Management in Social Transformative & Cooperative Organizations: Comparative Case Study. *Revista Internacional de Organizaciones. España*. [https://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/359/303](https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/359/303)
- González, M. (2020). Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozano, L. (2021). Change management in post-pandemic educational organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*.

Venezuela.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/29066223012.pdf>

Gobierno Regional de San Martín, (2019). Supervisan redes, micro redes y establecimientos de salud.

<http://regionsanmartin.gob.pe/Noticias?url=noticia&id=5812#:~:text=Cabe%20se%20se%C3%B1alar%20que%20la%20Direcci%C3%B3n,%20Tarapoto%20nivel%20II%2D2>.

Gutiérrez, A. & Martínez, J. (2020). Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61395>

Hernández R., et al. (2016). Metodología de la Investigación. [Internet]. 5th.ed. México D.F, México: McGraw-Hill.; 2016. Extraído el 2 de mayo del 2022.

[https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)

Hernández, et al. (2014). Metodología de investigación. (6ta ed.). México: McGraw Hill.

Lerma, H. (2014). Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto. (5ta ed.). Bogotá: ECOE Ediciones.

López, B. et al. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med. Hum. 21(2).

<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Oseda, et al. (2018). Fundamentos de la investigación Científica (Primera ed.). Huancayo, Perú: Soluciones Gráficas.

Paredes, K. (2017). Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión, 2017.

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

Recuenco, A. (2020), *Change management: A revolutionary vision of transformation on the horizon.* (artículo científico). Sciéndo. Universidad

- Nacional de Trujillo. Perú.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3204/3927>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education. Obtenido de [https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi\\_Robbins](https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins)
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., Martell, K. (2020). Motivation and job performance Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo. (artículo científico). *Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación*. (3<sup>era</sup> ed.). España: Prentice Hall.
- Urbano, S. (2018). Working Environment and employee's job performance at Local Administration of Water Resource in Huaraz. (artículo científico). *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz, Perú*.  
[http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/465/552](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552)
- Vargas, I. & Chiguay, C. (2017). Motivation and its relation with performance work in Pardos San Isidro – 2017. *Revista Logos*.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477/1462>
- Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Weller, J., Gómez, M., Contreras, A., Caballero, M., Ravest, J. (2020) El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45864/S2000495\\_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45864/S2000495_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización

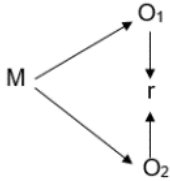
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del cambio</b>	Congreso de la República del Perú (2008). Define que, es planificar, aplicar, medir, y monitorear las acciones de gestión del factor humano en los proyectos de cambios, aumentando así las posibilidades de que los resultados esperados sean alcanzados o inclusive superado.	Se medirá a través de un cuestionario basa en sus dimensiones e indicadores	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de Infraestructura</li> <li>- Nivel del Soporte Gerencial</li> <li>- Nivel de los objetivos institucionales</li> <li>- Nivel de la gestión de cambios</li> <li>- Nivel de los procesos de gestión</li> <li>- Nivel de la política de trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Persona	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de competencia</li> <li>- Nivel de experiencia</li> <li>- Nivel de motivación</li> <li>- Nivel de Capacitación</li> </ul>	
<b>Desempeño laboral</b>	Robbins & Judge (2013) define es un sistema que provee a la organización retroalimentación y que influye en el incremento de las capacidades y habilidades del trabajador, también tiene como fin ayudar en las decisiones de quienes merecen un ascenso, aumento de sueldo o despido. (p. 555)	Se medirá a través de un cuestionario basa en sus dimensiones e indicadores	Demanda de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asignación de funciones</li> <li>- capacidad de liderazgo</li> <li>- planificación de actividades</li> <li>- coordinación</li> </ul>	
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualidad</li> <li>- Respeto</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- compromiso</li> </ul>	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño</li> <li>- Resultados obtenidos</li> <li>- Reconocimientos por cumplimiento de metas</li> </ul>	



## Anexo 2: Matriz de Consistencia

### Título: Gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumento
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo - 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del cambio en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, Banda de Shilcayo - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, Banda de Shilcayo - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de gestión del cambio en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo - 2023.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II-2, Banda de Shilcayo – 2023.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, Banda de Shilcayo – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H1:</b> El nivel de gestión del cambio en el Hospital II-2, La Banda de Shilcayo - 2023, es alto.</p> <p><b>H2:</b> El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, banda de Shilcayo - 2023, es alto.</p> <p><b>H3:</b> Existe entre relación significativa entre las dimensiones de la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital II-2, La Banda de Shilcayo - 2023.</p> <p><b>H4:</b> Existe relación significativa entre las dimensiones del desempeño laboral con la gestión del cambio de los trabajadores en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo – 2023.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																																
<p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo básica, diseño no experimental y de corte transversal</p>  <p>M = Muestra V1= Gestión del cambio V2 = Desempeño laboral R: Relación</p>	<p><b>Población:</b> La población lo conformaran 210 trabajadores de salud del Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023.</p> <table border="1" data-bbox="651 479 1144 893"> <thead> <tr> <th>ESPECIALIDAD</th> <th>NRO.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>MÉDICOS</td><td>25</td></tr> <tr><td>LICENCIADAS</td><td>52</td></tr> <tr><td>TÉCNICOS DE ENFERMERIA</td><td>78</td></tr> <tr><td>PSICÓLOGOS</td><td>8</td></tr> <tr><td>QUÍMICOS FARMACEÚTICOS</td><td>2</td></tr> <tr><td>OBSTETRAS</td><td>38</td></tr> <tr><td>ODONTÓLOGOS</td><td>2</td></tr> <tr><td>BIÓLOGOS</td><td>2</td></tr> <tr><td>NUTRICIONISTAS</td><td>3</td></tr> <tr><td><b>TOTAL</b></td><td><b>210</b></td></tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra:</b> Estará conformada por el 100% de la población.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia.</p> <p><b>Unidad de análisis:</b> Un trabajador de salud del Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023.</p>	ESPECIALIDAD	NRO.	MÉDICOS	25	LICENCIADAS	52	TÉCNICOS DE ENFERMERIA	78	PSICÓLOGOS	8	QUÍMICOS FARMACEÚTICOS	2	OBSTETRAS	38	ODONTÓLOGOS	2	BIÓLOGOS	2	NUTRICIONISTAS	3	<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<table border="1" data-bbox="1176 365 1879 657"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Gestión del cambio</td> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Persona</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Demanda de tareas</td> </tr> <tr> <td>Valores</td> </tr> <tr> <td>Productividad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del cambio	Organización	Persona	Desempeño laboral	Demanda de tareas	Valores	Productividad
ESPECIALIDAD	NRO.																																	
MÉDICOS	25																																	
LICENCIADAS	52																																	
TÉCNICOS DE ENFERMERIA	78																																	
PSICÓLOGOS	8																																	
QUÍMICOS FARMACEÚTICOS	2																																	
OBSTETRAS	38																																	
ODONTÓLOGOS	2																																	
BIÓLOGOS	2																																	
NUTRICIONISTAS	3																																	
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>																																	
Variables	Dimensiones																																	
Gestión del cambio	Organización																																	
	Persona																																	
Desempeño laboral	Demanda de tareas																																	
	Valores																																	
	Productividad																																	

### Anexo 3

## Cuestionario sobre “Nivel de gestión del cambio en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023”

Paredes (2017) y modificado por la investigadora.

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **FECHA:** \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con los procesos de cambio que ha experimentado la organización en la cual trabaja. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista. Conteste todas las proposiciones. Recuerde que en este cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas.

Items	Escala de Likert		
	1	2	3
	Nunca	A veces	Siempre
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN.</b>			
1. Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.			
2. Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.			
3. Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros.			
4. La información divulgada sobre la visión es importante para la organización.			
5. Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.			
6. La información brindada sobre el proceso de cambio es de fácil comprensión para las personas.			
7. Comprende usted cuál es su rol en el hospital.			

8. La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.			
9. La estructura del hospital refleja la Visión.			
10. La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.			
11. Los procesos principales reflejan la Visión del hospital.			
12. Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.			
13. La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.			
<b>DIMENSIÓN: PERSONA</b>			
14. Transmiten de forma adecuada la visión del hospital.			
15. Procuran que el personal se sienta identificado con la visión del hospital.			
16. Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre el personal médico.			
17. Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas o funciones.			
18. Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.			
19. Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital.			
20. Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.			
21. Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.			
22. Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital.			
23. Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias.			
24. La organización reconoce sus aportes sus ideas para el impulso del cambio.			
25. Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital.			
26. Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.			

27. La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.			
28. Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.			
29. Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.			
30. Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.			

## Anexo 4

### Ficha técnica del instrumento

- Denominación: CUESTIONARIO SOBRE “NIVEL DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL HOSPITAL II- E, BANDA DE SHILCAYO - 2023”.
  - Autor: Majuan Paredes, Alen Keni
  - Aplicación: Individual.
  - Número de dimensiones: 2
  - Número de ítems: 30
  - Usuarios: PROFESIONAL MÉDICO EN EL HOSPITAL II- E, BANDA DE SHILCAYO - 2022
  - Duración: 30 minutos.
  - Técnica: Encuesta
  - Validez: Se desarrollará a través de juicios de expertos.
  - Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizará a través del alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.96, la cual indica la confiabilidad del instrumento para ser aplicado a la muestra.
- 
- Escala general

<b>Escala</b>	<b>Puntaje Total</b>
Buena	71-90
Regular	51-70
Deficiente	30-50

## Anexo 5

### Cuestionario sobre “Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II- E, Banda de Shilcayo - 2023”

Gonzáles (2020) y modificado por el investigador

#### DATOS PERSONALES

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_ **FECHA:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de ítem, Marque con una (X) la respuesta correcta:

Ítems	Escala de Likert		
	1	2	3
	Nunca	A veces	Siempre
<b>DIMENSIÓN: DEMANDA DE TAREAS</b>			
1. Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.			
2. Asume con responsabilidad las tareas que se le encomienda.			
3. Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.			
4. Tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos y plazos dentro del hospital.			
<b>DIMENSIÓN: VALORES</b>			
5. Existe motivación continuamente para mejorar su rendimiento laboral.			
6. En la organización existe un buen clima laboral.			
7. Ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización.			
8. Desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros.			
9. Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo.			
10. El jefe del hospital fomenta la comunicación interna.			
11. Participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización.			

12. Promueve el trabajo en equipo.			
<b>DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD</b>			
13. Asume con compromiso los objetivos de la organización.			
14. Se preocupa por alcanzar las metas establecidas.			
15. El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.			
16. La actividad en la que trabaja le permite, desarrollar sus habilidades			
17. Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.			
18. Considera usted que muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles respecto a su rendimiento laboral.			



## Anexo 6: Ficha técnica del instrumento

- Denominación: CUESTIONARIO SOBRE “NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL II- E, BANDA DE SHILCAYO - 2023”
- Autor: Majuan Paredes, Alen Keni
- Aplicación: Individual.
- Número de dimensiones: 3
- Número de ítems: 18
- Usuarios: TRABAJADORES DEL HOSPITAL II- E, BANDA DE SHILCAYO - 2023
- Duración: 30 minutos.
- Técnica: Encuesta
- Validez: Se desarrollará a través de juicios de expertos.
- Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento se realizará a través del alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0.69, la cual indica la confiabilidad del instrumento para ser aplicado a la muestra.
- Escala general

<b>Escala</b>	<b>Puntaje Total</b>
Bueno	43-54
Regular	31-42
Malo	18-30

**Autorización de la organización para aplicar la prueba piloto**

**Autorización de la Organización para aplicar la prueba piloto**

Datos Generales

Nombre de la organización: <b>OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO (Centro de Salud Morales)</b>	RUC: <b>20154547259</b>
Nombre del Titular o Representante legal: <b>DIRECTOR</b>	
Nombres y Apellidos: <b>Dr. Jose Augusto Mesones Rengifo</b>	DNI: <b>05394509</b>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (<sup>1</sup>), autorizo  no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <b>Gestión de Cambio y Desempeño en el Hospital II-E de la Banda de Shilcayo - 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>Maestría: Gestión Pública</b>	
Autor: Nombres y Apellidos: <b>Alen Keni Majuan Paredes</b>	DNI: <b>42057668</b>

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.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 19 de Junio del 2023

Firma:




 DIRECCION REGIONAL DE SALUD S.M.  
 RED DE SERVICIOS DE SALUD S.M.  
 JOSE AUGUSTO MESONES RENGIFO  
 JEFE MICRORED MORALES  
 MEDICO CIRUJANO  
 CMP 55132

## Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### + Datos Generales

Nombre de la organización: <b>OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO (Hospital II-E Banda de <u>Shilcayo</u>)</b>	RUC: <b>20154547259</b>
Nombre del Titular o Representante legal: <b>DIRECTOR</b>	
Nombres y Apellidos: <b>Obst. Edwin García Navarro</b>	DNI: <b>01130902</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (<sup>1</sup>), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <b>Gestión de Cambio y Desempeño en el Hospital II-E de la Banda de <u>Shilcayo</u> - 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>Maestría: Gestión Pública</b>	
Autor: Nombres y Apellidos: <b>Alen Keni Majuan Paredes</b>	DNI: <b>42057668</b>

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.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 19 de Junio del 2023

Firma: |



## Anexo 7: Consentimiento y/o asentimiento informado



### Consentimiento informado (\*)

Título de la investigación: **Nivel de gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital II- E, Banda de Shilcayo- 2023**

Investigador (a): Alen Keni Majuan Paredes.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Nivel de gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital II – E , Banda de Shilcayo– 2023**"

", Cuyo objetivo es analizar los procesos de cambio que ha experimentado la organización en la cual trabaja. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución **del hospital II – E , Banda de shilcayo**

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Si los trabajadores de salud están preparados para las nuevas tendencias en gestión y cambios en su desempeño laboral, con el fin de mejorar la eficiencia, rendimiento y obtener mejores en beneficio de nuestra población.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **Nivel de gestión del cambio y desempeño laboral en el hospital II – E , Banda de shilcayo**

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de **Centro de Salud** de la institución **del hospital II – E , Banda de shilcayo**

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (apellidos y nombres) **Majuan Paredes, Alen Keni** email: **consultorioalenmajuan@gmail.com** y docente asesor (apellidos y nombres) Rosa Mabel Contreras Julián, email: **vjulianr16@ucvvirtual.edu.pe**.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Hercebelh Vásquez Pínope  
Fecha y hora: 21-06-23 12:17 pm

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

## Anexo 8: Carta de presentación para juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Delgado Bardales José Manuel.

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Tarapoto, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión de cambio y desempeño laboral en el Hospital II – E, Banda de Shilcayo - 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión de cambio y desempeño laboral.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Alen Keni, Majuan Paredes.  
DNI 42057668

## Anexo 9: Matriz de validación de juicios de expertos

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Gestión de Cambio

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Organización</b>													
01	La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.			X				X			X			
02	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido a la información.				X			X				X		
03	La información brindada sobre el proceso de cambio es de fácil comprensión para las personas.				X			X				X		
04	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros.				X		X					X		
05	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización.				X			X				X		
06	Comprende usted cuál es su rol en el hospital.				X		X					X		
07	La estructura del hospital refleja la visión.			X				X				X		
08	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.				X			X				X		
09	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.				X			X				X		
10	Los procesos principales reflejan la visión del hospital.				X			X				X		
11	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.				X		X				X			
12	La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.				X			X				X		
	<b>Nº DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Persona</b>													
01	Delegan correctamente las nuevas tareas o funciones entre el personal médico.			X				X				X		
02	Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación de nuevas estrategias.				X		X					X		
03	Aplican su experiencia para implementar nuevas competencias respecto a las nuevas funciones asignadas.				X			X				X		
04	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.				X			X				X		
05	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.			X				X				X		
06	Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital.			X				X				X		
07	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital.				X			X				X		
08	La interacción entre pares es cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.				X			X				X		
09	Procuran que el personal se sienta identificados con la visión del hospital.				X			X				X		
10	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital.				X		X				X			
11	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias.				X		X					X		
12	La organización reconoce sus aporte de ideas para el impulso del cambio.				X			X				X		

13	La interacción entre pares es fluida, lo que facilita el apoyo de las personas en las metas trazadas.				X			X				X	
14	Transmiten de forma adecuada la visión del hospital.			X				X				X	
15	Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas o funciones.				X			X				X	
16	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.				X			X				X	
17	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.				X			X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Garate Ríos Jhonny      **DNI:** 05385671

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 06 de junio de 2023.



Dr. Jhonny Gárate Ríos  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI 05385671



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Desempeño Laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Demanda de tareas</b>			X				X				X		
01	Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.			X				X				X		
02	Tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos dentro del hospital.			X				X				X		
03	Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.			X				X				X		
04	Asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan.			X				X				X		
	<b>Valores</b>													
01	Participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización.			X				X				X		
02	En la organización existe un buen clima laboral.			X				X				X		
03	Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo.			X				X				X		
04	Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización.			X			X					X		
05	Considera que, su jefe fomenta la comunicación interna.			X				X				X		
06	Existe motivación continuamente para mejorar el rendimiento laboral.			X			X					X		
07	Desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros.			X				X				X		
08	Promueve el trabajo en equipo.			X				X				X		
	<b>Productividad</b>													
01	Asume con compromiso los objetivos de la organización.			X			X					X		
02	El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.			X				X				X		
03	La actividad en la que trabaja le permite, desarrollar sus habilidades.			X				X				X		
04	Considera usted que, muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles en lo que respecta a su rendimiento laboral.			X				X				X		
05	Se preocupa por alcanzar las metas establecidas.			X				X				X		
06	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El cuestionario es suficiente y cumple con requisitos necesario

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Garate Ríos Jhonny      **DNI:** 05385671

**Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Tarapoto, 17 de mayo del 2023.**



---

Dr. Jhonny Gárate Ríos  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
DNI 05385671

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Cuestionario para medir Gestión del Cambio**

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>DIMENSION: Organización</b>													Se recomienda que la escala del instrumento considere 5 niveles y no 3 niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
01	La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.			X				X				X		La dimensión es "organización" entonces esta orientada a la manera cómo se organiza el hospital entonces hablar de infraestructura aquí no es pertinente. Mejorar el ítem.
02	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.				X				X				X	
03	La información brindada sobre el proceso de cambio es completa y está en un lenguaje claro y de fácil comprensión para las personas.				X				X				X	
04	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros y entendibles.				X				X				X	
05	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización				X				X				X	
06	Comprende usted cuál es su rol en el hospital y lo que se espera de ello.				X				X				X	
07	La estructura del hospital refleja la visión.				X				X				X	
08	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.				X				X				X	
09	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.				X				X				X	
10	Los procesos principales reflejan la visión del hospital.			X					X				X	Especificar a qué procesos se refiere
11	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.			X					X				X	Lo "atractivo" de un medio de comunicación no debe ser lo relevante, mejorar la redacción de este ítem
12	La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.				X				X				X	
	<b>DIMENSION: Persona</b>													
13	Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre el personal médico.				X				X				X	
14	Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.				X				X				X	
15	Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y funciones asignadas.				X				X				X	
16	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.			X					X			X		Como se vincula esto con la gestión del cambio

17	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.		X			X			X	Como se vincula esto con la gestión del cambio
18	Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital		X			X			X	¿Esto esta normado por el hospital? Si no está normado el ítem no es pertinente
19	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital			X			X			X
20	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.		X			X			X	Como se vincula esto con la gestión del cambio
21	Procuran que el personal se sienta identificados con la visión del hospital.			X			X			X
22	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital.			X			X			X
23	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias, tareas y funciones.			X			X			X
24	La organización reconoce su trabajo diario y el aporte de ideas para el impulso del cambio.			X			X			X
25	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el apoyo e involucramiento de las personas en las metas trazadas.			X			X			X
26	Transmiten de forma adecuada la visión del hospital		X			X			X	¿En qué se diferencia del ítem 4?
27	Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas y/o funciones.			X			X			X
28	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.		X			X			X	Como se vincula esto con la gestión del cambio
29	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.			X			X			X
<b>Sub – total (promedio)</b>			3.7			3.7			3.7	
<b>Total (promedio)</b>						4				

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio ( )    2. Bajo nivel ( )    3. Moderado nivel ( )    4. Alto nivel ( x )

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se levantan las observaciones planteadas el instrumento contará con suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Ivo M. Encomenderos Bancallán    DNI: 17623582

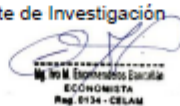
Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



UNIVERSIDAD César Vallejo  
Ivo M. Encomenderos Bancallán  
ECONOMISTA  
Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 28 de mayo de 2023

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Cuestionario para medir Desempeño laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cree usted que, las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas?			X				X				X		No use el término responsabilidades, use términos que suelen utilizarse en la normativa (funciones, roles, etc.)
02	¿Cree usted que tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos y plazos dentro del hospital?			X				X				X		Mejorar la redacción de este ítem, es muy subjetivo y probablemente la mayoría de encuestados dirán que sí
03	Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.				X				X				X	
04	¿Considera que asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?				X				X				X	
N°	<b>DIMENSION: Valores</b>													
05	¿Cree usted que participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización?				X				X				X	
06	¿Usted cree que en la organización existe un buen clima laboral?				X				X				X	
07	¿Usted cree que se comunica activamente con sus compañeros de trabajo?				X				X				X	
08	¿Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización?				X				X				X	
09	¿Considera que, su jefe promueve y fomenta la comunicación interna?				X				X				X	
10	¿Usted cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?				X				X				X	
11	¿Cree usted que desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros?			X					X				X	Más que habilidades sería lo actitudinal dado de que hablamos de valores
12	¿Cree usted que promueve el trabajo en equipo?				X				X				X	
N°	<b>DIMENSION: Productividad</b>													
13	¿Cree Usted que asume con compromiso los objetivos de la organización?			X					X				X	El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad
14	El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.			X					X				X	Corregir ortografía. El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad
15	¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus cualidades y habilidades?			X					X				X	El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad
16	¿Considera usted que, muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles y fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral?			X					X				X	El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad
17	¿Usted cree que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?			X					X				X	El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad
18	¿Usted cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización?			X					X				X	El ítem debería centrarse en los componentes de la productividad

	<b>Sub – total (promedio)</b>	3.5	3.5	3.5	
	<b>Total (promedio)</b>	<b>4</b>			

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio ( )	2. Bajo Nivel ( )	3. Moderado nivel ( )	4. Alto nivel ( x )
----------------------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si se levantan las observaciones planteadas el instrumento contará con suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ivo M. Encomenderos Bancallán      **DNI:** 17623582

**Especialidad del validador (a):** Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

Tarapoto, 28 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Ivo M. Encomenderos Bancallán  
 ECONOMISTA  
 Reg. 0134 - CBUAM

-----  
**Firma del experto informante**

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión de Cambio

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Organización</b>													
01	La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.			X				X					X	
02	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido a la información.			X			X					X		
03	La información brindada sobre el proceso de cambio es de fácil comprensión para las personas.			X			X					X		
04	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros.			X			X					X		
05	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización			X			X					X		
06	Comprende usted cuál es su rol en el hospital			X			X					X		
07	La estructura del hospital refleja la visión.			X			X					X		
08	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.			X			X					X		
09	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.			X			X					X		
10	Los procesos principales reflejan la visión del hospital.			X			X					X		
11	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.			X			X					X		
12	La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.			X			X					X		
	<b>N° DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Persona</b>													
01	Delegan correctamente las nuevas tareas o funciones entre el personal médico.			X			X					X		
02	Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación de nuevas estrategias.			X			X					X		
03	Aplican su experiencia para implementar nuevas competencias respecto a las nuevas funciones asignadas.			X			X					X		
04	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.			X			X					X		
05	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.			X			X					X		
06	Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital			X			X					X		
07	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital		X				X				X			
08	La interacción entre pares es cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.			X			X					X		
09	Procuran que el personal se sienta identificados con la visión del hospital.			X			X					X		
10	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital.			X			X					X		
11	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias.			X			X					X		
12	La organización reconoce sus aporte de ideas para el impulso del cambio.			X			X					X		

13	La interacción entre pares es fluida, lo que facilita el apoyo de las personas en las metas trazadas.				X				X				X	
14	Transmiten de forma adecuada la visión del hospital				X				X				X	
15	Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas o funciones.				X				X				X	
16	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.				X				X				X	
17	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Delgado Bardales José Manuel      **DNI:** 01126836

**Especialidad del validador (a):** Doctor en gestión universitaria, metodólogo de investigación



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POSGRADO

30 de mayo del 2023.

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

-----  
Firma del experto informante



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Desempeño Laboral.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Demanda de tareas</b>													
01	Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas				X				X				X	
02	Tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos dentro del hospital				X				X				X	
03	Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.				X				X				X	
04	¿Considera que asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?				X				X				X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Valores</b>													
01	Participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización				X				X				X	
02	En la organización existe un buen clima laboral				X				X				X	
03	Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo				X				X				X	
04	Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización			X				X				X		
05	Considera que, su jefe fomenta la comunicación interna				X				X				X	
06	Existe motivación continuamente para mejorar el rendimiento laboral				X				X				X	
07	Desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros				X				X				X	
08	Promueve el trabajo en equipo													
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Productividad</b>													
01	Asume con compromiso los objetivos de la organización				X				X				X	
02	El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.				X				X				X	
03	La actividad en la que trabaja le permite, desarrollar sus habilidades				X				X				X	
04	Considera usted que, muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles en lo que respecta a su rendimiento laboral				X				X				X	
05	Se preocupa por alcanzar las metas establecidas				X				X				X	
06	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Delgado Bardales José Manuel      DNI: 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo de investigación

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. José Manuel Delgado Izquierdo  
DOCENTE POSGRADO

30 de mayo del 2023.

---

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Gestión de Cambio**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>1</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Organización</b>													
01	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.			x				x				x		
02	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.				x			x					x	
03	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros.				x			x					x	
04	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización.				x			x				x		
05	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.				x			X					X	
06	La información brindada sobre el proceso de cambio es de fácil comprensión para las personas.		X				x				x			
07	Comprende usted cuál es su rol en el hospital.				X			X						X
08	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.				X			X						X
09	La estructura del hospital refleja la Visión.				X			X						X
10	La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.				X			X						X
11	Los procesos principales reflejan la Visión del hospital.				X			X						X
12	Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.		X				x				x			
13	La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.				x			x						x
	<b>Persona</b>													
01	Transmiten de forma adecuada la visión del hospital			X				X						X
02	Procuran que el personal se sienta identificado con la visión del hospital			X				X				X		
03	Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre el personal médico.				X			X						X
04	Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas o funciones.				X			X						X
05	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.				X			X						X
06	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital				X			X				X		
07	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.				X			X						X
08	Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.				X			X				X		
09	Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital				X			X						X
10	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias.				X			X						X
11	La organización reconoce sus aportes sus ideas para el impulso del cambio				X			X				X		
12	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital				X			X						X

13	Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.			X					X				X
14	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.				X			X					X
15	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.				X			X				X	
16	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.			X					X				X
17	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.				X				X			X	X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sánchez Dávila Keller      DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Metodólogo

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 05 de junio de 2023

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

13	Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.			X					X				X	
14	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.			X			X						X	
15	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.			X			X					X		
16	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.			X			X						X	
17	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.			X			X					X	X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Sánchez Dávila Keller**, DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): **Metodólogo**

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 05 de junio de 2023

  
**Dr. Keller Sánchez Dávila**  
 DOCENTE POS GRADO

Desempeño Laboral.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Demanda de tareas</b>														
01	Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.			X			X						X	
02	Asume con responsabilidad las tareas que se le encomienda.			X			X						X	
03	Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.			X				X				X		
04	Tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos y plazos dentro del hospital.		X					X				X		
<b>DIMENSIONES / Ítems</b>														
<b>Valores</b>														
01	Existe motivación continuamente para mejorar su rendimiento laboral.			X			X						X	
02	En la organización existe un buen clima laboral.			X			X					X		
03	Ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización.			X			X					X		
04	Desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros.			X			X					X		
05	Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo.			X			X						X	
06	El jefe del hospital fomenta la comunicación interna.			X			X						X	
07	Participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización.			X			X					X		
08	Promueve el trabajo en equipo.			X			X					X		
<b>DIMENSIONES / Ítems</b>														
<b>Productividad</b>														
01	Asume con compromiso los objetivos de la organización.			X			X					X		
02	Se preocupa por alcanzar las metas establecidas.			X			X						X	
03	El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.			X			X						X	
04	La actividad en la que trabaja le permite desarrollar sus habilidades.			X			X					X		
05	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.			X			X					X		
06	Considera usted que muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles respecto a su rendimiento laboral.			X			X						X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sánchez Dávila Keller, DNI: 41997504

**Especialidad del validador (a): Metodólogo**

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Tarapoto, 05 de junio de 2023

  
-----  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Gestión de Cambio**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Organización</b>													
01	Los canales de comunicación empleados por la organización son efectivos en tanto facilitan el acceso rápido y seguro a la información.				X			x				x		
02	Los medios de comunicación interna son atractivos y de fácil manejo.				x				x				x	
03	Los propósitos que busca alcanzar la visión de la organización son claros.				x				x				x	
04	La información divulgada sobre la visión es importante para la organización.				X				X				X	
05	Los acontecimientos del proceso de cambio que van surgiendo son comunicados oportunamente a todos los que forman parte del equipo.				x				X				X	
06	La información brindada sobre el proceso de cambio es de fácil comprensión para las personas.				X				X				X	
07	Comprende usted cuál es su rol en el hospital.				X				X				X	
08	La comprensión de las especificaciones de cada función o tarea nueva asignada tiene un impacto positivo en el proceso de cambio.				X				X				X	
09	La estructura del hospital refleja la Visión.				X				X				X	
10	La estructura del hospital facilita el trabajo entre las distintas áreas.				X				X				X	
11	Los procesos principales reflejan la Visión del hospital.				X				X				X	
12	Los procesos admiten modificaciones a fin de adaptarse a nuevas ideas y exigencias.				X				X				X	
13	La infraestructura del hospital cumple con los estándares de calidad para brindar una atención de calidad.				x				x				x	
	<b>N° DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Persona</b>													
01	Transmiten de forma adecuada la visión del hospital				X				X				X	
02	Procuran que el personal se sienta identificado con la visión del hospital				X				X				X	
03	Delegan correctamente las nuevas tareas y/o funciones entre el personal médico.				X				X				X	
04	Promueven la capacitación del personal ante la delegación de nuevas tareas o funciones.				X				X				X	
05	Anteponen las necesidades de la organización sobre sus perspectivas personales.				X				X				X	
06	Fomentan el trabajo en equipo procurando también el apoyo entre los diferentes departamentos del hospital				X				X				X	
07	Comparten con los colaboradores los logros obtenidos por la organización.				x				X				X	
08	Promueven la participación activa de los trabajadores en la implementación y ejecución de nuevas estrategias.				X				X				X	
09	Toman decisiones integradas como resultado de un consenso entre todas las áreas del hospital				X				X				X	
10	Están conformes con su participación en la implementación de nuevas estrategias.				X				X				X	
11	La organización reconoce sus aportes sus ideas para el impulso del cambio				X				X				X	
12	Consideran el cambio una oportunidad de mejora para el hospital				X				X				X	



13	Aplican sus conocimientos y experiencias para implementar y adoptar nuevas competencias respecto a las nuevas tareas y/o funciones asignadas.				X				X				X	
14	La interacción entre pares es fluida y cordial, lo que facilita el involucramiento de las personas en las metas trazadas.				X				X				X	
15	Confían en su equipo de trabajo facilitando la ejecución de tareas relacionadas al proceso de cambio.				X				X				X	
16	Respetan las normas institucionales, lo que favorece un ambiente armonioso dentro del hospital.				X				X				X	
17	Comparten los valores institucionales, evidenciando en su comportamiento la adopción de los mismos.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA ALTO

NIVEL \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. ....CAJAN VILLANUEVA MARINA.....

DNI:.....16419378.....

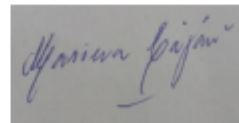
Especialidad del validador (a):.....INVESTIGACIÓN POR ANR.....GERENCIA HOSPITALARIA,ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA,MAESTRIA GSS,DOCTOR EN CIENCIAD,DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



06 DE JUNIO del 2023.

Firma del experto informante

**Desempeño Laboral.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Demanda de tareas</b>													
01	Las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas.				4					4				4
02	Asume con responsabilidad las tareas que se le encomienda.				4					4				4
03	Cumple con las funciones encomendadas dentro del hospital.				4					X				X
04	Tiene la capacidad para cumplir objetivos establecidos y plazos dentro del hospital.									X				X
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Valores</b>													
01	Existe motivación continuamente para mejorar su rendimiento laboral.				X					X				X
02	En la organización existe un buen clima laboral.				X					X				X
03	Ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización.				X					X				X
04	Desarrolla fácilmente sus habilidades para interactuar con sus compañeros.				X					X				X
05	Se comunica activamente con sus compañeros de trabajo.				X					X				X
06	El jefe del hospital fomenta la comunicación interna.				X					X				X
07	Participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización.				X					X				X
08	Promueve el trabajo en equipo.				X					X				X
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Productividad</b>													
01	Asume con compromiso los objetivos de la organización.				X					X				X
02	Se preocupa por alcanzar las metas establecidas.				X					X				X
03	El espacio de trabajo cuenta con elementos que benefician la salud de los empleados convirtiéndolo en un lugar más agradable.				X					X				X
04	La actividad en la que trabaja le permite desarrollar sus habilidades.				X					X				X
05	Propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización.				X					X				X
06	Considera usted que muestra iniciativa por mejorar sus puntos débiles respecto a su rendimiento laboral.				X					X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_ SI HAY SUFICIENCIA ALTO

NIVEL \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. ...C AJAN VILLANUEVA MARINA.....  
DNI:....16419378.....

Especialidad del validador (a):.....GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA.....GERENCIA HOSPITALARIA,INVESTIGACIÓN POR ANR,,MAESTRI GSS,DOCTOR 3N CIENCIAS ,DOCTOR EN EDUCACIÓN.....

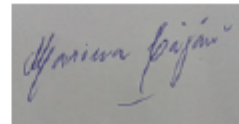
<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

6 DE JUNIO del 2023.



## Anexo 9: Confiabilidad de los instrumentos de investigación de la variable 1

Cuestionario: nivel de gestion del cambio

N° Encuestas Piloto	Preguntas																														Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	71
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
5	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
6	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
7	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	76
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
10	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
11	3	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	69
12	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	69
13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	82
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	57
15	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
18	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	60
19	2	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	43
20	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	<	68
21	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	78
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	1	2	72
23	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	64
24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
25	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	74
26	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	70
27	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	56
28	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	47
29	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	81
30	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	77
31	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	76
32	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	55
33	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
34	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	73
35	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
36	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	53
37	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	66
38	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	59
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
40	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	60



## Anexo 10: Confiabilidad de los instrumentos de investigación de la variable 2

Cuestionario sobre nivel de desempeño laboral

N° Encuestas Piloto	Preguntas																		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Sum fila (t)
1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	46
5	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	40
6	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	48
7	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	41
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	51
9	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	46
10	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	47
11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	48
12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	42
13	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	49
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
17	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	46
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	46
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
21	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	38
22	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	46
23	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	38
24	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	48
25	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3		46
26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49
27	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
31	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	42
32	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
33	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	48
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
35	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	49
36	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	45
37	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	47
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
39	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	47
40	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	48

41	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	45
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	48
45	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	45
46	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	50
47	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	45
48	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	45
49	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	49
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	52
51	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	39
52	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	48
54	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	52
56	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	46
57	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	50
58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
59	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	45
60	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	42
61	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	48
<b>PROMEDIO columna (i)</b>		2.90	2.95	2.84	2.36	2.28	2.36	2.62	2.74	2.44	2.67	2.80	2.82	2.80	2.25	2.54	2.59	2.73	Varianza Total
<b>DESV EST columna Si</b>		0.30	0.22	0.37	0.66	0.58	0.61	0.58	0.51	0.59	0.47	0.40	0.39	0.44	0.62	0.56	0.56	0.45	Columnas
<b>VARIANZA por ítem</b>		0.09	0.05	0.14	0.43	0.34	0.37	0.34	0.26	0.35	0.22	0.16	0.15	0.19	0.39	0.32	0.31	0.20	Varianzas total de ítems
<b>SUMA DE VARIANZAS de</b>	<b>3</b>	<b>7.32</b>																	<b>21.04</b>


$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Numero de ítems : 18  
Reemplazando:

$$\alpha = 1.06 \cdot 0.65$$

$$\alpha = 0.69$$

## Anexo 14: Resultado de similitud del programa Turnitin



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital I-E, Banda de Shilcayo – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:**  
Maestría en Gestión Pública

**AUTOR:**  
Mojuan Parotas, Alon Kani ([alokani@ucv.edu.pe](mailto:alokani@ucv.edu.pe))

**ASESORES**  
Dra. Corberas Juvén Rosa Mabel ([corberas@ucv.edu.pe](mailto:corberas@ucv.edu.pe))  
Dr. Ramírez García Cuervo ([ramirez@ucv.edu.pe](mailto:ramirez@ucv.edu.pe))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reformas y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

2023

**Resumen de coincidencias**

11 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
4	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
5	Vega Yato, Maria Cecili... Publicación	<1 %
6	rstudio-pubs-static.s3... Fuente de Internet	<1 %
7	www.diariovoce.com... Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 %







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, GUSTAVO RAMIREZ GARCIA, ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del cambio y desempeño laboral en el Hospital II-E, Banda de Shilcayo – 2023", cuyo autor es MAJUAN PAREDES ALEN KENI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUSTAVO RAMIREZ GARCIA, ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN <b>DNI:</b> 01109463 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 04-08-2023 16:37:34
GUSTAVO RAMIREZ GARCIA, ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN <b>DNI:</b> 40035201 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04-08-2023 16:37:49

Código documento Trilce: TRI - 0641060