



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en
la micro red Cabanaconde, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Bautista Regalado, Mily Karina (orcid.org/0000-0003-2241-0281)

ASESORES:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Mg. Solaguren Goyoaga, Agustin (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Mg. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi querida hija Camila Gámez Bautista y a mi esposo Michael Gámez Begazo, quienes me han acompañado en todo momento en esta etapa de estudio y trabajo.

A mis padres por sus bendiciones que me envían siempre y que me protegen en cada paso que doy.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por acogerme en su programa de enseñanza y aportar a mi formación profesional, así mismo a los docentes Universitarios que nos han brindado sus conocimientos para mi formación científica y profesional.

Agradezco a mis asesores de tesis quienes me han dado la oportunidad de recurrir a su capacidad conocimiento científico para guiarme en el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento especial a mi amado esposo Michael, quien me acompañó en cada paso durante esta etapa de estudio y sus ánimos para seguir adelante y terminar mi formación profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023", cuyo autor es BAUTISTA REGALADO MILY KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 23- 07-2023 18:43:24

Código documento Trilce: TRI - 0612267





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAUTISTA REGALADO MILY KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BAUTISTA REGALADO MILY KARINA DNI: 42297781 ORCID: 0000-0003-2241-0281	Firmado electrónicamente por: MBAUTISTARE el 16- 08-2023 14:30:58

Código documento Trilce: INV - 1306616



Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de instrumento Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional	19
Tabla 2 Validación de instrumento de Variable 2: Actitud hacia el Cambio Organizacional	20
Tabla 3 Rangos de confiabilidad Alfa de Cronbach	20
Tabla 4 Resumen de Procesamiento de datos Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional	21
Tabla 5 Estadística de confiabilidad Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional	21
Tabla 6 Resumen de Procesamiento de datos Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional.....	22
Tabla 7 Estadística de confiabilidad Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional	22
Tabla 8 Tabla de valores de frecuencias de Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional	24
Tabla 9 Tabla de valores de frecuencias de Variable 2: Actitud ante el Cambio Organizacional	25
Tabla 10 Tabla de valores de prueba de normalidad.....	27
Tabla 11 Valores de correlación de rho de Spearman.....	30
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman de las variables Gestión del Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional.....	31
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre Proceso del Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional.....	32
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre Resistencia al Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional.....	34
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre Resistencia al Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional.....	35

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 Gráfico de barras de porcentajes de Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional	24
Gráfico 2 Gráfico de barras de porcentaje de frecuencia de Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional	25
Gráfico 3 Gráfico Q-Q normal de Gestión del cambio Organizacional	28
Gráfico 4 Gráfico Q-Q normal de Actitud ante el Cambio Organizacional	28

Resumen

En Perú, observamos ausencia de políticas para gestionar cambios organizacionales, esto genera actitudes de rechazo y desconfianza ante cambios propuestos. En Arequipa, no se ha realizado un estudio sistemático sobre los impactos de la gestión del cambio organizacional en el personal de salud. La presente investigación analiza la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la Micro Red Cabanaconde.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, carácter básico, diseño transversal, correlacional causal y no experimental. Para medir las variables se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert, a 50 trabajadores de salud, obteniendo su percepción respecto a la problemática investigada.

Los resultados obtenidos muestran una correlación alta, inversa, entre la gestión del cambio organizacional y la resistencia al cambio organizacional, obteniendo una correlación Rho de Spearman $-0,600$; mostrando que para el 50% de los encuestados la gestión de los cambios organizacionales les resulta irrelevante, sin embargo, un 44% se muestra favorable a los cambios organizacionales.

Concluye que la participación de los trabajadores de salud en los procesos de cambio es crucial para garantizar una actitud de aceptación, sin embargo, no siempre los trabajadores se muestran propensos a la implementación, mostrando actitudes de cinismo.

Palabras Clave: Cambio organizacional, Resistencia al cambio, Gestión del personal, Actitud laboral.

Abstract

In Peru, we observe the absence of policies to manage organizational changes, this generates attitudes of rejection and distrust in the face of proposed changes. In Arequipa, a systematic study on the impacts of organizational change management on health personnel has not been carried out. This research investigates the influence of organizational change management on the attitude of health personnel in the Cabanaconde Micro Network.

This research has a quantitative approach, basic character, cross-sectional, causal correlational and non-experimental design. To measure the variables, two questionnaires with a Likert scale were applied to 50 health workers, obtaining their perception regarding the investigated problem.

The results obtained show a high, inverse correlation between organizational change management and resistance to organizational change, obtaining Rho de Spearman correlation $=-0.600$; showing that for 50% of those surveyed the management of organizational changes is irrelevant to them, however, 44% are favorable to organizational changes.

It is concluded that the participation of health workers in change processes is crucial to guarantee an attitude of acceptance, however, workers are not always prone to implementation, showing attitudes of cynicism.

Keywords: Organizational change, Resistance to change, Personnel management, Work attitude.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los cambios económicos y sociales ocurren con mayor frecuencia y en una escala más amplia, lo que implica cambios organizacionales enfrentando diversos desafíos, como la competencia, la globalización del mercado, la innovación y los avances tecnológicos. Estos factores afectan la estabilidad de las organizaciones, llegando a poner en riesgo su existencia. Muchos trabajadores toman estos cambios como una forma de hostigamiento, ocasionando actitudes no favorables hacia su implementación, y tienen que ver con innovación y tecnología, más aún cuando existen liderazgos que no ayudan a la comprensión adecuada de estos cambios. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Los procesos productivos y la forma de organización del trabajo están siendo transformados por la era digital y la automatización. Esto significa que las habilidades y competencias para enfrentar estos cambios deben adaptarse. En estos casos la gestión del cambio organizacional necesitará una mayor capacitación para abordarlos de manera más efectiva (World Economic Forum, 2020). Además, es crucial enseñar habilidades sociales y emocionales como empatía, inteligencia emocional y comunicación efectiva. Si se gestionan adecuadamente, los cambios organizacionales ofrecen una oportunidad para el crecimiento de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Los sistemas de salud, principalmente aquellos del sector urbano rural, dependen usualmente de una gestión eficaz que inspire y motive a los trabajadores asistenciales a mejorar continuamente la atención médica, la gestión de recursos y la planificación estratégica para garantizar estabilidad y continuidad del sistema (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Esto significa que los gerentes de salud deben mejorar la gestión de los servicios prestados en áreas críticas. Los cambios organizacionales en los sistemas de salud pueden ser difíciles debido a la alta regulación, complejidad y expectativas de los pacientes. (Organización Panamericana de la Salud, 2021)

Las organizaciones latinoamericanas enfrentan presiones similares a las de otras regiones del mundo, como la necesidad de adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio y la competencia global, en otras palabras, cambios organizacionales y la necesidad de innovar y adoptar nuevas formas de gestión que provoquen actitudes positivas antes estos cambios. Además, también

deben lidiar con retos únicos a la región, como la inestabilidad política, económica y social. (CEPAL, 2021)

En Perú, se resalta la ausencia de políticas en cuanto gestionar los recursos en el personal de la salud, la poca capacitación y el bajo desarrollo de los trabajadores, sumado a la alta rotación de personal, especialmente en áreas de alta especialización como cuidados intensivos o emergencias. Estos problemas provocan actitudes de rechazo hacia los cambios organizacionales propuestos desde el estado, lo que conduce hacia actitudes de desconfianza hacia la gestión de recursos humanos. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019)

Desde el Ministerio de Salud ha tomado medidas en pro de mejorar esta situación, en virtud del “Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021”, con el objetivo de elevar las capacidades de los profesionales de salud para trabajar en equipo y manejar mejor los cambios organizacionales. Se ha demostrado que la administración correcta de los recursos humanos en salud debe enfocarse en fomentar una cultura colaborativa y de liderazgo transformacional en el lugar de trabajo. Sin embargo, en el Plan actual 2023, los resultados de la implementación de este plan y cómo ha afectado la actitud del personal hacia el cambio organizacional aún no se han evaluado. (Ministerio de Salud del Perú, 2018)

Aunque en Arequipa hay una Red de Salud regional y micro redes de salud urbano rural especializadas con procedimientos y flujos organizacionales establecidos, aún no se ha realizado un estudio sistemático para evaluar los impactos de las gestiones de cambio organizacional en personal de salud. Para la aplicación de la Política Regional de Salud hasta el año 2021, se implementó una estrategia de descongelamiento de la situación de los trabajadores y un cambio de actitud hacia los cambios organizacionales; en algunos casos, se observó que los trabajadores de salud en zonas rurales se mostraron reacios al cambio y adoptaron actitudes pasivas, no implementan los cambios, incluso ofrecen resistencia a recibir capacitaciones en cuanto a procedimientos y políticas del sector. Además, no hay un seguimiento del progreso mediante el compromiso del personal y la actitud optimista de la organización hacia la implementación de cambios. (Gobierno Regional de Arequipa, 2017)

En este contexto, presentamos el **problema general** que motiva esta investigación: ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023? Así mismo, se han establecido los **problemas específicos**: ¿Cuál es la influencia del proceso de cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023?; ¿Cuál es la influencia de la resistencia al cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde - 2023?; ¿Cuál es la influencia del manejo del cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023?

Como resultado, la presente investigación se **justifica** desde el punto de vista teórico porque proporcionará información científica sobre las actitudes del personal y la gestión del cambio organizacional en la micro red Cabanaconde. manteniendo un buen desempeño de sus empleados durante las gestiones de cambio en la organización, identificará elementos relevantes para lograr la continuidad operacional. Aunque las teorías y estudios sobre la gestión de cambios organizacionales son importantes, hay pocos estudios sobre esta variable en relación a la actitud, especialmente en el sector de la salud, que permitan comprender y aplicar esta variable en la gestión de cambios, especialmente en las redes de salud. Para justificar la metodología del presente estudio, se validarán dos instrumentos para recopilar datos sobre respecto a las nuestras variables gestión del cambio organizacional y la actitud del personal. Estos materiales estarán disponibles para investigadores que deseen investigar el mismo tema. La justificación práctica del presente trabajo de investigación permitirá sugerir que la implementación de la gestión de cambios organizacionales se desarrolle de manera eficiente para que no afecte el desempeño de las actividades y los objetivos las instituciones.

Para ello se ha establecido como **objetivo general**: Determinar la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023; y como **objetivos específicos**: Determinar la influencia del proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023; Determinar la influencia de la resistencia al cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023; Determinar la influencia del manejo

del cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

Así también se presenta como **hipótesis general**: La gestión del cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023. Y como las **hipótesis específicas**: El proceso de cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023; La resistencia al cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023; El manejo del cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de desarrollar el marco teórico que nos ayude a contextualizar nuestra investigación se ha revisado investigaciones en el ámbito **internacional** como la realizada por Alcázar (2020) que en su artículo académico con un enfoque específico en el liderazgo transformacional con el objetivo de examinar cómo se relacionan el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo. El autor revisó la literatura anterior sobre el liderazgo transformacional y cómo las actitudes afectan el cambio organizacional. El estudio encontró la existencia de correlación positiva entre compromiso organizacional y liderazgo transformacional, lo que sugiere que los líderes que adoptan este estilo de liderazgo pueden fomentar un mayor compromiso entre los empleados ante los cambios organizacionales propuestos.

También sobre la gestión del cambio organizacional, Fierro (2020) realizó un artículo científico cuyo objetivo fue presentar un modelo de cambio organizacional que busca dinamizar la transformación en las empresas. Este modelo se basa en cuatro etapas: La primera etapa se diagnostica e identifica problemas y oportunidades de mejora en la empresa. En la segunda etapa se diseña un plan de acción que incluye la definición de objetivos, estrategias y acciones específicas para abordar los problemas identificados. En la tercera etapa se implementan las acciones planificadas, involucrando a los empleados en el proceso de cambio. Finalmente, en la cuarta etapa se evalúa el impacto de las acciones implementadas y se ajusta el plan de acción según los resultados obtenidos. El artículo concluye que es necesario contar con un liderazgo efectivo para lograr una transformación exitosa en los procesos de cambio.

Por otro lado, sobre la actitud ante el cambio organizacional, en su tesis de maestría, Gallego y Soto (2021) realizaron una revisión bibliográfica sobre el cambio organizacional, con el objetivo presentar una visión general de los conceptos y enfoques teóricos que se han desarrollado; además abordan aspectos como las definiciones de cambio organizacional, los factores que lo motivan, los modelos teóricos que explican su proceso y los retos y dificultades que implica su implementación en las organizaciones. Se concluye señalando la importancia de las actitudes ante cambios organizacionales como una herramienta clave en la adaptación de las organizaciones ante cambios en el entorno y para el logro de sus objetivos estratégicos.

En otra publicación realizada por Vesga et al. (2020) en Colombia, investigaron cómo la actitud hacia el cambio de una organización se relaciona con su cultura. Se descubrió que la cultura organizacional impacta significativamente en la forma en que los empleados responden al cambio. Además, se descubrieron cuatro componentes de la cultura organizacional: el compromiso de los empleados, el liderazgo transformacional, la comunicación efectiva y la innovación. El estudio concluye que al implementar cambios organizacionales y fomentar una cultura organizacional que apoye el cambio y la innovación, es crucial tener en cuenta estos elementos.

También se ha revisado literatura académica en el ámbito **nacional** para proporcionar el marco teórico de esta investigación. En su investigación sobre la gestión del cambio organizacional, Curioso et al. (2023) examinaron cómo los hospitales y centros de salud gestionan cambios organizacionales como la ejecución de nuevos sistemas de gestión hospitalaria, la reorganización de los servicios y el uso de la informática y tecnologías de telecomunicaciones. Se concluye que estos cambios no siempre han funcionado bien y que han encontrado varias dificultades. Estos desafíos incluyen la complejidad del sistema de salud peruano en general, la deficiencia de recursos, capacitación adecuada y la actitud de resistencia a los cambios por parte de algunos trabajadores de salud.

Otro estudio de 2019, sobre gestión de cambios organizacionales y actitud de los trabajadores, realizado por Pomare et al. (2019) cuyo objetivo fue explorar los desafíos y las oportunidades en la gestión de cambios organizacionales para la telemedicina en hospitales peruanos. Se concluye la importancia de la participación de los servidores de salud en el proceso de cambio y la creación de nuevos servicios es crucial para garantizar una actitud de aceptación y facilitar la implementación de cambios organizacionales.

En otro artículo desarrollado por Tarrillo et al. (2021), el objetivo fue discutir los diversos enfoques de liderazgo utilizados por los directores de escuelas públicas del norte de Perú y cómo estos enfoques influyen en la gestión del cambio organizacional en instituciones educativas. Se ha descubierto que ciertos directores adoptan un estilo autoritario, lo que afecta negativamente el desempeño de la escuela y la satisfacción de maestros y estudiantes. Se concluye que los directores de escuelas públicas deben ser conscientes de los diferentes estilos de liderazgo y

cómo puede afectar la gestión, se sugiere que debe implementar programas de formación y desarrollo para ayudar a los directores a mejorar sus habilidades de liderazgo y gestión.

A continuación, describiremos las teorías y conceptos que sustentan la presente investigación y nos ayudarán a definir nuestras variables, dimensiones e indicadores.

Según los autores Furr et al. (2018), la gestión del cambio organizacional es el proceso para controlar, planificar e implementar cómo una organización cambia para adaptarse a nuevas situaciones, oportunidades u obstáculos. Por otro lado, Heifetz (2018) indica, este proceso implica el uso de diversas prácticas y herramientas para gestionar el cambio de manera efectiva, incluyendo la evaluación, selección y aplicación de estrategias adecuadas, la comunicación y compromiso con los empleados, y la medición del impacto del cambio en la organización. Para nuestro caso de estudio, utilizaremos tres dimensiones: proceso de cambio organizacional, resistencia al cambio organizacional y manejo del cambio organizacional.

Los autores Robbins y Coulter (2018), el proceso de cambio es el proceso mediante el cual la situación actual de una organización se puede cambiar hacia una situación planificada y esperada. Para analizar esta dimensión es necesario medir tres indicadores: descongelamiento, cambio de visión y recongelamiento. El descongelamiento del estatus actual de la organización implica sensibilizar al personal y prepararse mediante el uso de tácticas para superar la resistencia que los gestores del cambio puedan encontrar. De esta manera, se pueden utilizar varias técnicas para obtener el resultado deseado. Leyva et al. (2018), el estado deseado para el futuro se denomina cambio de visión, asegurando que los niveles de ejecución se ajusten a los requisitos de la organización y generando sucesos de cualidades, valores y comportamientos a utilizar. La recongelación implica garantizar el éxito continuo mediante el esfuerzo de los trabajadores en las conductas adoptadas. Además, se respaldan los cambios implementados para que se conviertan en hábitos y comportamientos sólidos para el personal y formen parte de la cultura organizacional de la entidad.

Respecto a resistencia al cambio, los investigadores Robbins y Coulter (2018), sostienen que se caracteriza por la actitud negativa o defensiva que surge

en individuos o grupos en respuesta a un proceso de cambio en una organización. También Córlica (2020) señala que los motivos que pueden desencadenar esta oposición son variados, como el temor a lo desconocido, la falta de confianza en los líderes, la percepción de que el cambio es innecesario o la incomodidad que representa la adaptación a nuevas formas de trabajo. De esta manera, se pueden utilizar una variedad de enfoques para analizar esta dimensión, como el de Pérez et al. (2017) que toman en cuenta los siguientes factores: La comunicación y la educación son fundamentales para reducir la resistencia al cambio y motivar a los empleados a lograr el objetivo propuesto. Participación, involucrando directamente a los empleados que se oponen a los cambios provocados por las decisiones. La negociación, por otro lado, es una alternativa para asumir acuerdos satisfactorios con el personal y lograr su compromiso para el proceso de cambio, lo que ayuda a reducir la resistencia que pueda surgir durante su implementación. Para Salgado et al. (2018) la manipulación y absorción es otro indicador que influye en ciertos trabajadores para que respondan al cambio de manera eficiente y efectiva. Finalmente, se examina el indicador de coerción, que es la capacidad de aplicar sanciones administrativas en caso de discrepancias durante el proceso de cambio.

De acuerdo con los hallazgos de Robbins y Coulter (2018), el manejo del cambio organizacional implica la existencia de una cultura de organización está compuesta por elementos estables y permanentes que pueden generar resistencia al cambio. Por lo tanto, los desafíos deben abordarse de diversas maneras, creando ideales nuevos, rediseñando los procesos de socialización, motivando a los empleados a participar en los cambios administrativos. Se ha considerado los siguientes indicadores: cambio cultural, referido a aquellos factores que transforman la conducta y percepción en cada institución ante el manejo administrativo y el cumplimiento de nuevos procedimientos. Maio y Haddock (2018), dicen que el estrés, afecta a los empleados y puede surgir de diversas limitaciones u oportunidades. Para afrontar el estrés en los trabajadores, los funcionarios deben asegurarse de que tengan las habilidades necesarias y respondan las expectativas del puesto utilizando una comunicación más eficiente. El estrés puede ser conductual, psicológico o físico. También García et al. (2022), indican que otro indicador es la implementación exitosa del cambio, que requiere medidas específicas, como motivar a los empleados a participar como agentes de cambio y

buscar oportunidades de mejora en la organización. En cuanto al indicador de estímulo a la innovación. Según Hussain et al. (2018), un cambio organizacional ocurre cuando se cambia de un estado conocido a uno desconocido. Este cambio ocurre cuando se implementan innovaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Elías (2009) afirma que nuestra segunda variable, la actitud hacia el cambio organizacional, se presenta de forma positiva o negativa, dependiendo cómo vean los empleados los cambios que implementó su organización. Por lo tanto, las actitudes hacia el cambio son esenciales para determinar si los cambios en una organización tendrán éxito. La aceptación, el cinismo y el miedo al cambio organizacional son los tres elementos que serán objeto de la investigación actual.

Según Kotter (2012) la disposición de los miembros de una organización para aceptar y respaldar los cambios se conoce como aceptación organizacional. El éxito del cambio depende de la aceptación, ya que, si los miembros no están dispuestos a aceptarlo, es probable que lo saboteen o lo rechacen activamente. Los siguientes indicadores determinarán la aceptación del cambio organizacional: Las dimensiones cognitivas favorables se refieren a la capacidad del personal para actuar, analizar, crear y transformar la realidad; las dimensiones afectivas favorables se refieren a los sentimientos y emociones del personal.

Respecto al cinismo ante el cambio organizacional, el autor Sutton (2017), indica como una actitud negativa y desconfiada que tienen los miembros de una organización hacia los cambios propuestos o implementados. Estas personas pueden mostrar una actitud de escepticismo, resistencia o incluso burla ante los cambios, y consideran que estos no son necesarios o no van a tener éxito. Esto puede dificultar la implementación de cambios en la organización y afectar negativamente el ambiente laboral y la moral de los trabajadores. Según Guarnizo (2018), hay dos indicadores que se toman en cuenta: una visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional, que se manifiesta exagerando los aspectos negativos del cambio; y una percepción desconfiada sobre la implementación exitosa del cambio organizacional, que se manifiesta como una actitud subjetiva ante la incertidumbre del éxito del cambio.

Los investigadores Bridges y Bridges (2019) definen el miedo a los cambios organizacionales como la ansiedad, la incertidumbre y el miedo que pueden

experimentar los empleados al implementar cambios en la cultura, la estructura o los procesos de la organización. Según Faupel, S., y Süß, S. (2019), este miedo puede estar motivado por una variedad de cosas, como el miedo a perder el trabajo, la desconfianza por la capacidad de los líderes para implementar cambios de manera efectiva o la resistencia al cambio en sí mismo. Para analizar esta dimensión de medirá el indicador Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional, relacionadas con la pérdida de status, estabilidad o equilibrio, basadas en el miedo a lo desconocido.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo. El objetivo es analizar los resultados y determinar cómo se relacionan las hipótesis planteadas.

Cadena et al. (2017) afirmaron que la investigación cuantitativa implica métodos de medición que utilizan indicadores de procesos estructurales y elementos integrados para observar y percibir fenómenos. Para consolidar el conocimiento teórico, la investigación se centrará en una teoría que ya ha sido analizada y buscará su validación empírica.

Una investigación básica se define como aquella que se centra en los fundamentos teóricos sin tener en cuenta los objetivos prácticos, para desarrollar nuevos conceptos o ampliar ideas ya existentes. (Escudero y Cortez, 2017).

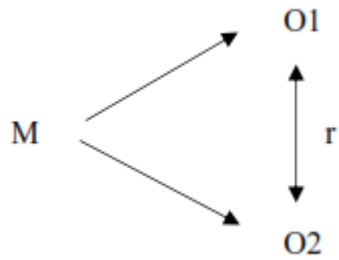
3.1.2 Diseño de investigación

Para la presente investigación se utilizó el diseño transversal, correlacional causal y no experimental.

El objetivo de las correlacionales, según Hernández et al. (2014), es determinar la conexión o la interrelación que existe entre diferentes variables. Para lograrlo, se deben recopilar los hallazgos mediante una encuesta para determinar la existencia de una relación.

Como resultado, esta investigación es transversal y recopiló datos en un solo momento porque su objetivo es describir las variables y analizar cómo se afectan una a la otra en un momento determinado. (Cvetkovic et al., 2020)

De acuerdo con Carrasco (2019), el estudio correlacional busca que los estudiantes examinen e investiguen los eventos actuales de las dos variables con el fin de determinar la existencia de relación entre gestión del cambio organizacional y la actitud del personal ante estos cambios.



TIPO: Cuantitativo.

DISEÑO: No experimental, transversal, correlacional causal.

Donde:

M = 50 Trabajadores de la micro red Cabanaconde.

Ox = Gestión del cambio organizacional.

Oy = Actitud ante en cambio organizacional.

r = Relación entre las variables.

M = Muestra

Ox y Oy = Observaciones para variable dependiente e independiente

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del cambio organizacional

Definición Conceptual

Proceso de planificación, implementación y control de cambios en una organización con el propósito de adaptarse a nuevas circunstancias, oportunidades o desafíos. Este proceso implica el uso de diversas prácticas y herramientas para gestionar el cambio de manera efectiva, incluyendo la evaluación, selección y aplicación de estrategias adecuadas, la comunicación y compromiso con los empleados, y la medición del impacto del cambio en la organización. (Furr et al., 2018)

Definición Operacional

La encuesta se llevó a cabo en tres dimensiones: el proceso de cambio organizacional, la resistencia al cambio organizacional y el manejo del cambio organizacional.

La prueba consta de: 20 Ítems.

La prueba evalúa: 03 dimensiones.

Los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).

Dimensiones

Dimensión 1.1: Proceso de cambio organizacional

Indicadores: Descongelamiento; Cambiar; Recongelamiento.

Dimensión 1.2: Resistencia al cambio.

Indicadores: Educación y la comunicación; Participación; Facilitación y el apoyo; Negociación; Manipulación y absorción; Coerción.

Dimensión 1.3: Manejo del cambio.

Indicadores: Cambio cultural; Estrés en los empleados; Implementación exitosa del cambio; Estímulo a la innovación.

Escala

Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal

1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre.

Variable 2: Actitud hacia el cambio organizacional

Definición Conceptual

Dependiendo cómo ven los empleados los cambios que ha llevado a cabo su organización, su actitud hacia los cambios organizacionales puede ser positiva o negativa. Por lo tanto, las actitudes hacia el cambio son esenciales para determinar si los cambios en una organización tendrán éxito. (Elías, 2009)

Definición Operacional

Se utilizó la encuesta como técnica, mediante el cuestionario como instrumento, que ha sido validado por expertos en el tema, para determinar la actitud hacia el cambio organizacional en sus dimensiones de aceptación ante el cambio organizacional, cinismo ante el cambio organizacional y temor ante el cambio organizacional.

La prueba consta de: 20 Ítems.

La prueba evalúa: 03 dimensiones.

Los criterios de valoración serán: totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).

Dimensiones

Dimensión 2.1: Aceptación ante el cambio organizacional.

Indicadores: Dimensiones cognitivas favorables; Dimensiones afectivas favorables.

Dimensión 2.2: Cinismo ante el cambio organizacional.

Indicadores: Visión pesimista sobre la implementación de los cambios organizacionales; Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.

Dimensión 2.3: Temor ante el cambio organizacional.

Indicadores: Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.

Escala

Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal

1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Podemos definirla como el grupo de individuos, objetos o unidades que tienen rasgos que se pueden analizar (Condori-Ojeda, 2020). La Micro Red de Salud de

Cabanaconde en Arequipa, será el lugar de la investigación, se considerará al personal administrativo y de asistencia que trabaja en la micro red Cabanaconde, 2023. La población total del estudio es de 50 trabajadores de salud.

Criterios de selección

Para efectos de llevar a cabo esta investigación se ha optado por establecer determinados criterios para la inclusión y la exclusión de casos.

Criterios de inclusión

- Personal administrativo y asistencial, que ha estado trabajando durante más de un año continuo en la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal administrativo y asistencial, de ambos sexos de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal con relación laboral vigente dentro de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal administrativo y asistencial, que decida voluntariamente participar de esta investigación.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial que tiene menos de un año de experiencia laboral en la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal sin relación laboral permanente con la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal de SERUMS e internos dentro de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa.
- Personal que se niegue a participar de la presente investigación.
- Personal administrativo o asistencial que tenga proceso administrativo sancionatorio.
- Personal administrativo o asistencial de la micro red de Cabanaconde del departamento de Arequipa con licencia o permiso por salud.

3.3.2 Muestra

Tomaremos como muestra a 50 trabajadores de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa – 2023. Esta muestra es la población total de trabajadores administrativos y asistenciales que laboran en la micro red de Cabanaconde.

3.3.3 Muestreo

El muestreo incluirá a 50 empleados de la micro red Cabanaconde en el departamento de Arequipa que brindan asistencia y administración.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los empleados de la micro red Cabanaconde en el departamento de Arequipa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el caso de la presente investigación se usará una encuesta. Para la variable X (Gestión del cambio organizacional) y para la variable Y (Actitud ante el cambio organizacional) tendrán 20 ítems cada uno. Será de 15 minutos de duración y estará bajo la supervisión de los empleados de la micro red Cabanaconde en el departamento de Arequipa. Con estos resultados se ha elaborado una base de datos de datos, tabulando valores obtenidos en la escala de Likert, que ofrece cinco respuestas distintas.

Instrumentos

El estudio empleará dos cuestionarios. El autor Arias (2020), indica sobre el cuestionario que es un instrumento para realizar investigación que se puede aplicar a un conjunto de individuos seleccionados con el fin de obtener respuestas inmediatas. Se realizó dos encuestas dirigidas a 50 empleados de la micro red Cabanaconde en el departamento de Arequipa.

FICHA TÉCNICA

Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional.

Instrumento: Aplicaremos el cuestionario.

Datos Generales

Título: Gestión del Cambio Organizacional

Autora: Bautista Regalado, Mily Karina

Procedencia: Ate Vitarte - Lima, 2023

Objetivo: Determinar la actitud del personal de la salud en la micro red Cabanaconde y gestión de los cambios organizacionales durante el año 2023.

Administración: individual.

Duración: 15 minutos.

Significación: Este instrumento recoge como es la percepción del personal de salud respecto a la gestión de los cambios organizacionales.

Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la escala de Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 03 dimensiones.

FICHA TÉCNICA

Variable 2: Actitud ante los cambios organizacionales

Instrumento: se aplicará el cuestionario.

Datos Generales

Título: Actitud ante los cambios organizacionales

Autora: Bautista Regalado, Mily Karina.

Procedencia: Ate Vitarte - Lima, 2023.

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde y la gestión de los cambios organizacionales durante el año 2023.

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos.

Significación: Este instrumento recoge las respuestas del personal de salud respecto a la actitud frente al cambio.

Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la escala de Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 03 dimensiones.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Escobar y Cuervo (2008) afirman que los instrumentos de medición se realizan con el fin de medir y cuantificar una variable, para que se confiable estos deben tener validez. Por lo tanto, se ha solicitado la opinión de docentes expertos con grado de maestría, los cuales cuentan con experiencia en Gestión de Sistemas de Salud para validar los cuestionarios. Además, en este trabajo de investigación se evaluó la validez del instrumento utilizando tres factores clave: pertinencia, relevancia y claridad.

Instrumento Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional

Para la validez de nuestro instrumento para la primera variable se ha buscado la opinión mediante la evaluación de tres expertos experimentados con estudios culminados y registrados de Maestría, obteniendo la aprobación para poder aplicar el cuestionario a la presente investigación académica.

Tabla 1*Validación de instrumento Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional*

Expertos	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Mg. Rosa Elena Begazo Begazo	Maestra en Educación con mención en Educación de la Creatividad	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Norma Magally Rojas Regalado	Maestra en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Kathia Teresa Begazo Beltrán	Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud	Hay Suficiencia	Aplicable

Nota: En esta tabla se muestra la relación de expertos que validaron el instrumento de la variable 1.

Instrumento Variable 2: Actitud hacia el Cambio Organizacional

De igual forma se evaluó la validez del instrumento de la segunda variable se ha validado el instrumento mediante la evaluación de tres expertos con estudios culminados y registrados de Maestría, obteniendo la aprobación para la aplicación en el presente trabajo de investigación.

Tabla 2*Validación de instrumento de Variable 2: Actitud hacia el Cambio Organizacional*

Expertos	Especialidad	Suficiencia del Instrumento	Aplicabilidad del Instrumento
Mg. Rosa Elena Begazo Begazo	Maestra en Educación con mención en Educación de la Creatividad	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Norma Magally Rojas Regalado	Maestra en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud	Hay Suficiencia	Aplicable
Mg. Kathia Teresa Begazo Beltrán	Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en Salud	Hay Suficiencia	Aplicable

Nota: En esta tabla se muestra la relación de expertos que validaron el instrumento de la variable 2.

Confiabilidad

Bautista (2022), se produce por la implementación de un instrumento que mide la percepción repetidas veces en los mismos individuos produciéndose resultados iguales, por lo que nuestra confiabilidad se medirá mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el Programa Estadístico SPSS versión 25.0.

Tabla 3*Rangos de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruiz (2007)

Para el instrumento de nuestra Variable 1: Gestión del cambio organizacional

Se evaluó la confiabilidad utilizando el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach. Nuestro instrumento obtuvo un resultado de 0,835, esto indica una confiabilidad muy alta, por lo que se concluye que es confiable para medir esta variable.

Tabla 4

Resumen de Procesamiento de datos Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. No hubo exclusión de casos en el procesamiento de datos para las variables del procedimiento.

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Tabla 5

Estadística de confiabilidad Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	20

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Para el instrumento de la Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional

Se evaluó la confiabilidad de nuestro instrumento utilizando el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, y obtuvo un resultado de 0,874; esto indica una confiabilidad muy alta.

Tabla 6

Resumen de Procesamiento de datos Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. No hubo exclusión de casos en el procesamiento de datos para las variables del procedimiento.

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Tabla 7

Estadística de confiabilidad Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,874	20

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

3.5 Procedimientos

El presente trabajo se efectuará en la Micro Red de Salud de Cabanaconde del departamento de Arequipa, siguiendo el cronograma previamente elaborado y aprobado para la ejecución de la misma; se empleará un día para explicar la investigación, las encuestas se realizarán en horario laborable a partir de las 09:00 horas hasta las 17:00 horas; previamente se enviará una solicitud dirigida al jefe la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa para obtener el permiso para llevar a cabo la investigación y recopilar información sobre el personal mediante el cuestionario; a los participantes de la investigación se les informará sobre el contenido del consentimiento informado para su firma en la señal de conformidad. Luego, se les enviará un cuestionario sobre la variable gestión del cambio organizacional y luego un cuestionario sobre la actitud hacia el cambio organizacional en la muestra seleccionada de individuos. Se tabulará la información utilizando la versión 25.0 del Programa Estadístico SPSSv.25.0 para generar los resultados. Luego serán analizados e interpretados en función de la hipótesis y objetivos de esta investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Determinamos la relación entre la hipótesis general de la investigación y las hipótesis específicas mediante el uso de los datos recolectados en campo por la implementación de encuestas.

El análisis, la revisión y el proceso estadístico en los datos se llevarán a cabo utilizando el Programa Estadístico SPSS versión 25.0. Estos datos se tabularán y discutirá la información, utilizando los gráficos y las tablas obtenidas.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se realizará utilizando el método científico, utilizando datos confiables recopilados en campo a los empleados de la micro red de Cabanaconde del departamento de Arequipa, así como la bibliografía disponible de diversas fuentes. Para llevar a cabo la investigación actual, se considerarán los cuatro (04) principios bioéticos de Belmont:

- Autonomía. La participación de los enfermeros será voluntaria, anónima y requerirá la aceptación expresa y la rúbrica del consentimiento informado.
- Beneficencia. Los seleccionados para esta investigación solo tendrán que completar el instrumento de manera que tenga un impacto positivo en su salud física y mental.
- No Maleficencia. La participación voluntaria de los enfermeros en el estudio no les causará daño físico o mental.
- Justicia. La investigadora respetará todas las características de los profesionales de enfermería, incluida su condición económica, social, raza, edad, sexo, religión y política.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables

Producto del análisis realizado a la data a nivel estadístico se ha obtenido un resultado respecto al nivel de significancia para la variable 1: Gestión del Cambio Organizacional.

Tabla 8

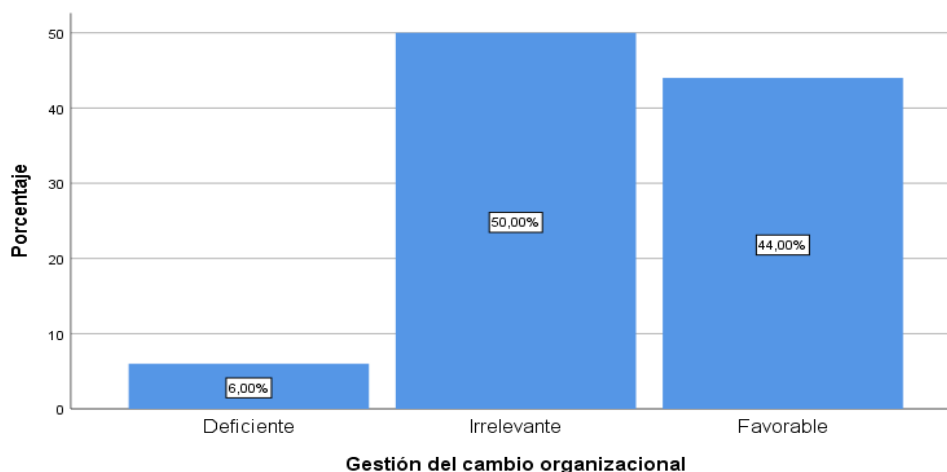
Tabla de valores de frecuencias de Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	6,0	6,0	6,0
	Irrelevante	25	50,0	50,0	56,0
	Favorable	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Gráfico 1

Gráfico de barras de porcentajes de Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional



Nota: Este gráfico es elaborado con los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

De los resultados obtenidos en la tabla estadística y la gráfica, obtenemos 6.00% define el nivel de deficiente, esto equivale numéricamente a 3 trabajadores de un total de 50. En la misma línea, el 50.00% identifica como irrelevante,

numéricamente equivale a 25 individuos de un total de 50. Finalmente, un 44,00% califica de favorable, esto numéricamente es 22 individuos de una muestra de 50. Los resultados muestran una prevalencia del nivel irrelevante entre los trabajadores respecto a esta variable.

Así mismo se realizó el análisis estadístico para nuestra segunda variable: Actitud ante el Cambio Organizacional.

Tabla 9

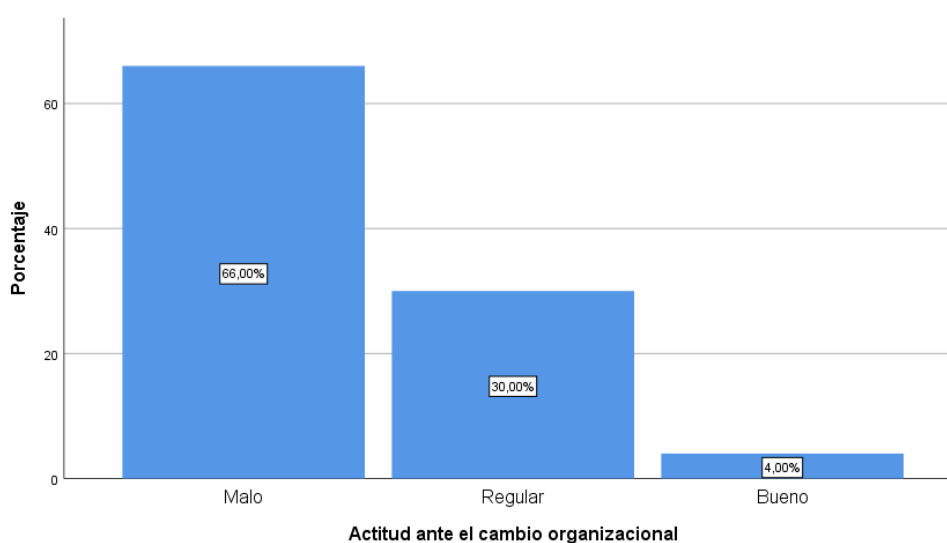
Tabla de valores de frecuencias de Variable 2: Actitud ante el Cambio Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	33	66,0	66,0	66,0
	Regular	15	30,0	30,0	96,0
	Bueno	2	4,0	4,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Gráfico 2

Gráfico de barras de porcentaje de frecuencia de Variable 2: Actitud ante el cambio organizacional



Nota: Este gráfico es elaborado con los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

De los resultados obtenidos en la tabla estadística y la gráfica, obtenemos 66.00% define el nivel de malo, esto equivale numéricamente a 33 trabajadores de un total de 50. En la misma línea, el 30.00% identifica como regular, numéricamente equivale a 15 individuos de un total de 50. Finalmente, un 4,00% califica de nivel bueno, esto numéricamente equivale a 2 individuos de una muestra de 50. Los resultados muestran una prevalencia del nivel irrelevante entre los trabajadores respecto a esta variable.

Prueba de normalidad

Spiegel y Stephens (2020) señalan que, en el análisis de datos, se utiliza una prueba estadística de normalidad para determinar si una muestra o conjunto de datos sigue una distribución de probabilidad normal (también conocida como distribución gaussiana). La distribución normal, que tiene una forma de campana y es simétrica alrededor de su media, es una de las distribuciones más importantes en estadística.

En una prueba de normalidad, la hipótesis nula (H_0) afirma que la muestra proviene de una población que tiene una distribución normal. La muestra no tiene una distribución normal, según la hipótesis alternativa (H_1).

Así mismo, Spiegel y Stephens (2020), señalan que entre las pruebas de normalidad las más conocidas son: La prueba de Shapiro – Wilk es una prueba común para evaluar la normalidad. Se basa en coeficientes de regresión, que relacionan los datos con los valores esperados bajo la distribución normal. Es adecuado para muestras de tamaño reducido ($n = 50$). La prueba de Kolmogorov – Smirnov se utiliza para comparar una muestra con una distribución teórica, como la distribución normal. Es útil para muestras más grandes y comparaciones con otras distribuciones diferentes a la normal.

Para esta investigación debemos determinar si utilizamos estadística paramétrica o estadística no paramétrica, a fin de determinar si utilizamos correlación de Pearson o correlación de rangos de Spearman.

Plantearemos las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Hi: Los datos no tienen una distribución normal.

El nivel de significancia será $\alpha = 0,05 = 5\%$, con un nivel de confianza de 95%.

Como nuestra muestra está compuesta por 50 individuos, tomaremos la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, obteniendo los resultados descritos en la Tabla 10.

Tabla 10:

Tabla de valores de prueba de normalidad

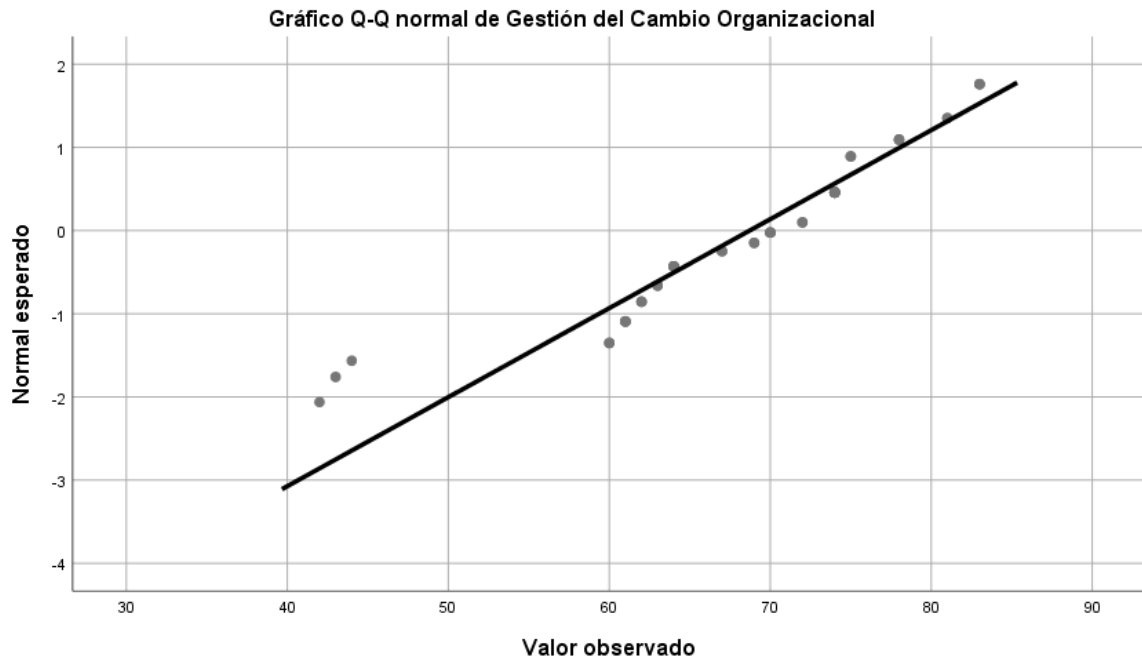
Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Cambio Organizacional	,154	50	,005	,903	50	,001
Actitud ante el Cambio Organizacional	,145	50	,010	,897	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Gráfico 3

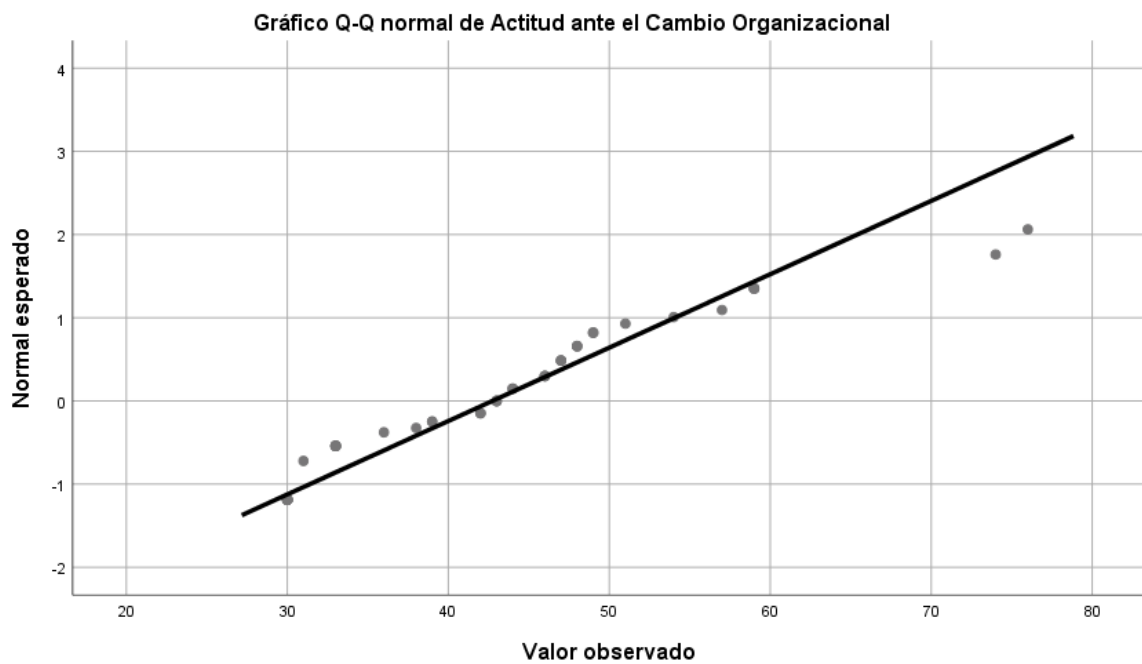
Gráfico Q-Q normal de Gestión del cambio Organizacional



Nota: Este gráfico es elaborado con los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

Gráfico 4

Gráfico Q-Q normal de Actitud ante el Cambio Organizacional



Nota: Este gráfico es elaborado con los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

De acuerdo a los datos obtenidos en la prueba de normalidad Shapiro – Wlik, se obtiene un nivel de significancia de $p=0,001$ para la primera variable y de $p=0,000$ para la segunda variable; al ser $p<0,05$, finalmente rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1): Los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica. Por ello aplicaremos el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hernández et al. (2018) indica que la prueba de hipótesis, también conocida como prueba de significancia, es un proceso utilizado en el análisis de datos para tomar decisiones objetivas sobre afirmaciones o hipótesis sobre una población o proceso basándose en información muestral. Esta técnica permite determinar si los resultados observados son lo suficientemente diferentes de lo que se esperaba bajo suposiciones específicas o si simplemente son resultado del azar.

Para realizar el análisis estadístico de la prueba de las hipótesis se ha tenido en cuenta algunas reglas para la toma de decisiones:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ para el margen de error.

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Correlación de rangos de Spearman o rho de Spearman

Hernández et al. (2018), sostiene que es un método estadístico no paramétrico que se utiliza para evaluar las relaciones entre dos variables ordinales o variables cuantitativas que no tienen una distribución normal, esta medida de correlación que se basa en rangos de datos en lugar de valores reales. Cuando los datos no cumplen con los supuestos de la prueba de correlación de Pearson, que requiere que las variables estén distribuidas normalmente y tengan una relación lineal, se utiliza la prueba de rho de Spearman.

Tabla 11*Valores de correlación de rho de Spearman*

Valores de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Hernández et al. (2018)

Análisis de la correlación entre la gestión del cambio organizacional y la actitud hacia el cambio organizacional

Para un nivel de confianza de 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba de la Hipótesis General

Ho. La gestión del cambio organizacional no influye significativamente en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023.

Hi. La gestión del cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal de salud en la Micro Red Cabanaconde, 2023.

Resultado

A continuación, se mostrará el grado de correlación entre gestión de cambio organizacional y la actitud ante cambios organizacionales. Además, su nivel de significación.

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman de las variables Gestión del Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional

		Gestión del cambio organizacional	Actitud ante el cambio organizacional
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,600**
		N	. 50
	Actitud ante el cambio organizacional	Coeficiente de correlación	-,600**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	. 50

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

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

En la Tabla 12, se muestran los resultados estadísticos obtenidos para medir la correlación de ambas variables, podemos concluir que existe una correlación Rho de Spearman igual a -0,600, eso significa la existencia de una correlación negativa moderada entre ambas variables, eso significa que se relacionan en forma inversa; así también tenemos que el grado de significación (bilateral) ($P=,000<0.05$), esto indica una relación significativa; en consecuencia debemos rechazar la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alternativa, determinaremos que la gestión del cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal en la micro red Cabanaconde, 2023. Esto significa que el personal de salud tiene tendencia a la resistencia al cambio, le es irrelevante el proceso y manejo del cambio, esto ocasiona que exista una actitud de rechazo hacia cambios propuestos.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho. El proceso de cambio no influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

Hi. El proceso de cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

Resultado

A continuación, vamos a mostrar cómo es el grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión del proceso de cambio y la actitud ante cambios organizacionales.

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre Proceso del Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional

		Proceso del cambio organizacional	Actitud ante el cambio organizacional	
Rho de Spearman	Proceso del cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,336*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	50	50
	Actitud ante el cambio organizacional	Coeficiente de correlación	-,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	50	50

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

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

En la tabla 13, se muestran los resultados estadísticos obtenidos para medir la correlación estadística de la hipótesis específica 1 entre el proceso de cambio organizacional y la actitud ante el cambio organizacional, concluyente por la

correlación Rho de Spearman igual a $-0,336$, lo que significa que existe una correlación negativa baja para la hipótesis específica 1, eso significa que se relacionan de forma inversa; así también tenemos un grado de significación estadística (bilateral) ($P=,017 < 0,05$), esto indica la existencia de una relación significativa; en consecuencia, rechazamos nuestra hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alternativa, determinaremos que el proceso de cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal en la micro red Cabanaconde, 2023. Esto significa que al personal de salud le es irrelevante el proceso del cambio, esto ocasiona que exista una actitud de rechazo hacia cambios propuestos.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho. La resistencia al cambio no influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

Hi. La resistencia al cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.

Resultado

A continuación, vamos a mostrar el nivel de la correlación entre la resistencia al cambio y la actitud ante cambios organizacionales. Además del nivel de significación.

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre Resistencia al Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional

			Resistencia al cambio organizacional	Actitud ante el cambio organizacional
Rho de Spearman	Resistencia al cambio	Coeficiente de correlación	1,000	-,430**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Actitud ante el cambio organizacional	Coeficiente de correlación	-,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

En la tabla 14, se muestran los resultados estadísticos obtenidos para medir la correlación estadística de la hipótesis específica 2 entre la resistencia al cambio organizacional y la actitud ante el cambio organizacional, concluyente por la correlación Rho de Spearman igual a -0,430, lo que significa que existe una correlación negativa moderada para la hipótesis específica 2, eso significa que se relacionan de forma inversa; así también tenemos un grado de significación estadística (bilateral) ($P=,002 < 0,05$), esto indica la existencia de una relación significativa; en consecuencia rechazamos nuestra hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alternativa, determinaremos que la resistencia al cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal en la micro red Cabanaconde, 2023. Esto significa que el personal de salud ofrece resistencia a los cambios, esto ocasiona que exista una actitud de rechazo hacia cambios propuestos.

Prueba de la Hipótesis Específica 3

Ho: El manejo del cambio no influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud de la Micro Red de Cabanaconde – 2023.

Hi: El manejo del cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la Micro Red de Cabanaconde – 2023.

Resultado

A continuación, revelaremos como es el nivel de la significancia, el grado de la correlación existente entre manejo del cambio y la actitud ante cambios organizacionales.

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre Manejo del Cambio Organizacional y Actitud ante el Cambio Organizacional

			Manejo del cambio organizacional	Actitud ante el cambio organizacional
Rho de Spearman	Manejo del cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,450**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Rho de Spearman	Actitud ante el cambio organizacional	Coefficiente de correlación	-,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Nota: En esta tabla se muestran los resultados obtenidos en SPSS v.25.0

En la tabla 15, se muestran los resultados estadísticos obtenidos para medir la correlación estadística de la hipótesis específica 3 entre el manejo del cambio organizacional y la actitud ante el cambio organizacional, concluyente por la

correlación Rho de Spearman igual a $-0,450$, lo que significa que existe una correlación negativa moderada para la hipótesis específica 3, eso significa que se relacionan de forma inversa; así también tenemos un grado de significación estadística (bilateral) ($P=,001 < 0,05$), esto indica la existencia de una relación significativa; en consecuencia rechazamos nuestra hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alternativa, determinaremos que el manejo del cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal en la micro red Cabanaconde, 2023. Esto significa que al personal de salud le es indiferente la forma como se manejan los cambios, esto ocasiona que exista una actitud de rechazo hacia cambios propuestos.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo académico plantea la problemática general ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023?, en ese sentido es necesario determinar cómo es la relación de nuestras variables analizadas, gestión del cambio organizacional y actitud hacia el cambio organizacional, para luego responder a nuestro objetivo general planteado.

Por lo tanto, según algunos investigadores, como Valdez (2022) señalan al cambio como parte de los conflictos que surgen durante los procesos transformación de una organización. Además, estos procesos de transformación requieren un producto o servicio de alta calidad. Si se quiere lograr los objetivos trazados se debe tener presente la actitud con la que asumen los trabajadores estos cambios.

El presente trabajo de investigación ha formulado como su objetivo general, determinar la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud de la micro red de Cabanaconde – 2023. Luego de implementar los instrumentos de valoración y procesar los datos obtenidos en las estadísticas se obtuvo los siguientes hallazgos, demostrándose la validez de nuestra hipótesis.

Los resultados obtenidos mediante la correlación Rho de Spearman en esta investigación revelan una relación alta y significativa, pero inversa, entre la gestión de los cambios organizacionales y la actitud hacia los cambios organizacionales en los servidores de la micro red Cabanaconde en el año 2023. Esta relación inversa indica que a medida que la gestión de los cambios organizacionales se fortalece o mejora, la resistencia a los cambios por parte del personal disminuye.

El valor de la correlación obtenido, que es de -0,600, es un indicador de la fuerza y dirección de la relación entre las variables. Al ser negativo, sugiere que a medida que la gestión de los cambios organizacionales aumenta, la resistencia a los cambios disminuye. Esta relación alta y negativa implica que la forma en que se lleva a cabo la gestión de los cambios organizacionales está relacionada con la actitud del personal hacia los cambios y su disposición a aceptarlos.

Además, el valor de significancia (p) obtenido en el análisis, que es igual a 0,000, es menor que el nivel de significancia establecido (0,05). Esto significa que el resultado es altamente significativo y poco probable que sea el resultado del azar.

Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En otras palabras, los hallazgos de esta investigación proporcionan evidencia sólida de una relación existente entre la gestión de los cambios organizacionales y la resistencia a los cambios organizacionales en la micro red Cabanaconde-2023.

El análisis estadístico se complementa con el cuadro de frecuencia, que muestra cómo el personal de la micro red Cabanaconde percibe la gestión de los cambios organizacionales. Según el cuadro, aproximadamente el 50% del personal considera que la gestión de los cambios organizacionales es irrelevante, mientras que el 44% muestra una actitud favorable hacia los cambios organizacionales. Sin embargo, es preocupante que un 6.00% del personal encuentre la gestión de cambios organizacionales como deficiente. Estos resultados sugieren que existe una variedad de percepciones entre el personal en cuanto a la gestión de los cambios, lo que puede estar afectando su actitud hacia los cambios implementados.

En general, los hallazgos de esta investigación destacan la importancia de una gestión efectiva de los cambios organizacionales para reducir la resistencia y mejorar la actitud del personal hacia los cambios. Tal como proponen Manuti et al. (2020), el hecho de que una parte significativa del personal considere la gestión de los cambios como irrelevante o deficiente indica la necesidad de abordar las deficiencias y proponer estrategias para fortalecer la gestión del cambio. Estos resultados respaldan la importancia de una gestión del cambio efectiva para lograr la aceptación y el éxito de las transformaciones dentro de la organización.

Al respecto la investigación realizada por Salgado et al. (2018), la gestión del cambio generalmente se asocia con una actitud positiva por parte de los colaboradores. Sin embargo, también se encontró que las personas tienden a mostrar un nivel medio o moderado de resistencia al cambio. Esta resistencia se debe a que tienen cierta desconfianza en cuanto a las estrategias utilizadas para llevar a cabo el cambio.

Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de este estudio, como el tamaño de la muestra o la especificidad del contexto de la micro red Cabanaconde-2023. Para obtener una imagen más completa, futuras investigaciones podrían considerar una muestra más amplia y examinar otros factores que podrían influir en la actitud del personal hacia los cambios organizacionales. A pesar de estas limitaciones, los resultados actuales

proporcionan una base sólida para abordar la problemática planteada y mejorar la gestión del cambio organizacional en el contexto de la micro red Cabanaconde.

En esa línea Peña y Prado (2018), señalan que el trabajo en equipo es un factor crucial en la gestión del cambio. El resultado demuestra una vez más la relevancia de la participación y el compromiso del recurso humano en la gestión del cambio, ya que, a pesar de ser un proceso complejo, es imposible su éxito sin que los trabajadores trabajen juntos para lograr una visión común.

En cuanto a la actitud frente al cambio organizacional tenemos que existe un 66.00% del personal que muestra un nivel malo hacia los cambios; mientras que el 30.00% tiene un nivel regular y solo el 4,00% muestra una actitud de nivel bueno ante los cambios organizacionales.

Los resultados encontrados en cuanto a la actitud frente al cambio organizacional son de particular relevancia en esta investigación. Estos hallazgos indican que una parte significativa del personal de la organización muestra una actitud negativa hacia los cambios implementados, con un 66.00% que exhibe un nivel malo de actitud. Esto sugiere que la resistencia y la aversión hacia los cambios son comunes entre el personal, lo que podría representar un desafío significativo para la implementación exitosa de cambios organizacionales en la micro red Cabanaconde.

Por otro lado, se observa que solo el 4.00% del personal muestra una actitud de nivel bueno hacia los cambios organizacionales, mientras que el 30.00% tiene una actitud de nivel regular. Estos porcentajes relativamente bajos de actitud positiva y neutral sugieren que una gran mayoría del personal no está dispuesta o no está cómoda con los cambios implementados.

La alta proporción de personal con una actitud negativa hacia el cambio organizacional puede tener diversas implicaciones para la organización. En primer lugar, la resistencia al cambio puede ralentizar o incluso obstaculizar la implementación de nuevos procesos, políticas o tecnologías. Esto puede afectar negativamente la eficiencia y la productividad de la organización, ya que los empleados pueden mostrar resistencia a adoptar nuevas formas de trabajar. Además, una actitud negativa hacia el cambio puede afectar la moral y el compromiso del personal. Los empleados que se sienten inseguros o descontentos

con los cambios pueden experimentar niveles más bajos de satisfacción laboral y estar menos dispuestos a comprometerse con los objetivos organizacionales.

Por otro lado, los resultados también señalan un pequeño porcentaje de empleados (4.00%) con una actitud positiva hacia los cambios organizacionales. Este grupo puede desempeñar un papel crucial en el proceso de cambio, ya que su disposición a aceptar y adaptarse a las transformaciones puede influir en sus compañeros y promover una cultura de aceptación hacia el cambio.

Es importante destacar que una actitud negativa hacia el cambio no es inusual en organizaciones que experimentan transformaciones significativas. Los cambios pueden desencadenar incertidumbre y temor entre los empleados, especialmente si no se les ha involucrado adecuadamente en el proceso de toma de decisiones o si no se han proporcionado explicaciones claras sobre el propósito y los beneficios del cambio.

Del análisis de la prueba de hipótesis de correlación bi variable para nuestras hipótesis específicas, encontramos que existe relación inversa, entre la dimensiones analizadas como son el manejo del cambio, el proceso del cambio y la resistencia al cambio frente a la actitud hacia los cambios organizacionales; si bien es cierto se puede inferir que los trabajadores podrían ver con cierta aceptación como se lleva la gestión de los cambios organizacionales, muestran una actitud de cinismo y temor frente a estos. En consecuencia, la actitud de los trabajadores frente a estos cambios dentro de la organización es vistos con rechazo y temor posteriormente a la implementación y conforme se involucra el personal.

En ese sentido, nuestra investigación coincide con lo señalado por Romero et al. (2013) respecto a que los cambios organizacionales no siempre han funcionado bien y que han encontrado varias dificultades. Además, señala que debido a la complejidad del sistema de salud peruano se encuentra deficiencia de recursos, capacitación inadecuada y actitud de resistencia a los cambios por parte de algunos trabajadores de salud.

Desde otro enfoque Paredes y Rivas (2019) indican que la importancia de la participación de los servidores de salud en la construcción de otros servicios clínico que implican un cambio es crucial para garantizar una actitud de aceptación en los trabajadores, sin embargo, estos no siempre se muestran propensos a la

implementación mostrando actitudes de cinismo, por ello es importante proponer estrategias que ayuden a cambiar esta situación.

En relación al objetivo específico 1

Determinar la influencia del proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud de la micro red de Cabanaconde–2023.

Los resultados obtenidos en esta investigación para determinar la influencia del proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud de la micro red de Cabanaconde–2023 revelan una correlación negativa y moderada, representada por el coeficiente correlación Rho de Spearman de -0,336.

Una correlación negativa indica que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir y viceversa. En este caso, la correlación negativa sugiere que a medida que el proceso de cambio organizacional se fortalece o se vuelve más efectivo, la actitud del personal hacia el cambio tiende a ser menos favorable. Por otro lado, si el proceso de cambio es deficiente o poco efectivo, la actitud del personal hacia el cambio puede ser más favorable. La correlación moderada implica que la relación entre el proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional no es muy fuerte, pero tampoco es despreciable. Es importante tener en cuenta que una correlación moderada puede deberse a diversos factores, y su interpretación debe considerar el contexto específico de la investigación.

Una posible interpretación de estos resultados es que, aunque el proceso de cambio organizacional puede estar siendo implementado de manera efectiva, los empleados de la micro red de Cabanaconde–2023 podrían estar experimentando cierta resistencia o dificultades para aceptar los cambios. Esto podría deberse a diversas razones, como la falta de comprensión o participación en el proceso de cambio, temores sobre cómo afectará su trabajo o la incertidumbre sobre los beneficios que traerá el cambio.

El resultado también sugiere que el proceso de cambio organizacional puede no estar logrando involucrar plenamente al personal o no estar abordando adecuadamente las inquietudes y necesidades de los empleados. Una falta de comunicación clara y efectiva sobre el propósito y los objetivos del cambio, así como la falta de apoyo y recursos para ayudar al personal a adaptarse al cambio, podrían estar contribuyendo a la correlación negativa observada.

Para mejorar la actitud del personal hacia el cambio organizacional, es fundamental identificar y abordar las posibles barreras y desafíos que están afectando su disposición a aceptar los cambios. Esto puede incluir una comunicación más efectiva y transparente sobre el proceso de cambio, proporcionando oportunidades para que el personal participe activamente en el proceso de toma de decisiones y brindando capacitación y apoyo para facilitar la adaptación al cambio.

Además, es importante reconocer que la correlación no implica causalidad. Aunque se ha encontrado una relación entre el proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional, no se puede asumir que un cambio en el proceso de cambio causará automáticamente un cambio en la actitud del personal. Es necesario considerar otros factores y variables que puedan estar influyendo en la actitud del personal hacia el cambio.

Al respecto la investigación de Moreno (2018), concluye la existencia de que las actitudes de aceptación están relacionadas con el temor hacia el cambio organizacional con rutina, existiendo una preferencia a elegir lo cotidiano o el camino conocido en el personal al momento de realizar nuevas tareas.

Respecto a nuestro objetivo específico 2

Determinar la influencia de la resistencia al cambio y la actitud hacia los cambios organizacionales en los servidores de salud en la micro red Cabanaconde–2023.

Los resultados obtenidos en esta investigación, revelan una correlación negativa y moderada, representada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,430. La correlación negativa indica que a medida que la resistencia al cambio aumenta, la actitud hacia los cambios organizacionales tiende a ser menos favorable, y viceversa. Esto sugiere que los servidores de salud que muestran mayor resistencia al cambio también tienden a tener una actitud más negativa hacia los cambios implementados en la micro red.

El coeficiente de correlación moderada implica que, si bien existe una relación entre la resistencia al cambio y la actitud hacia los cambios organizacionales, esta relación no es muy fuerte. Esto puede deberse a la influencia

de otros factores o variables que también pueden estar afectando la actitud del personal hacia los cambios.

Una interpretación de estos resultados podría sugerir que aquellos servidores de salud que muestran resistencia al cambio pueden tener inquietudes o temores sobre cómo afectarán los cambios a su trabajo, su carga laboral o su seguridad laboral. La resistencia al cambio puede estar relacionada con la percepción de que los cambios pueden generar incertidumbre o inseguridad en cuanto a los roles y responsabilidades de los empleados.

Por otro lado, aquellos servidores de salud que tienen una actitud más negativa hacia los cambios organizacionales pueden mostrar una mayor reticencia a adaptarse a nuevas prácticas o a adoptar nuevas tecnologías. Esto puede afectar la efectividad de los cambios implementados y, en última instancia, puede influir en la eficiencia y el rendimiento de la micro red.

Para abordar estos resultados, es fundamental identificar las causas subyacentes de la resistencia al cambio y la actitud negativa hacia los cambios organizacionales en la micro red. La comunicación clara y efectiva sobre los objetivos y beneficios de los cambios, así como la participación activa del personal en el proceso de toma de decisiones, pueden ayudar a reducir la resistencia y fomentar una actitud más positiva hacia los cambios.

Además, proporcionar apoyo y recursos para ayudar al personal a adaptarse al cambio puede ser crucial para facilitar la transición hacia las nuevas prácticas y garantizar que los empleados se sientan seguros y comprometidos con el proceso de cambio.

Es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad. Aunque se ha encontrado una relación entre la resistencia al cambio y la actitud hacia los cambios organizacionales, es posible que otros factores también estén influyendo en estas actitudes. Por lo tanto, futuras investigaciones podrían profundizar en el análisis de otros factores que puedan estar afectando la actitud del personal hacia los cambios en la micro red.

Según el trabajo de tesis de Morales y Gonzales (2020), existen coincidencias en cuanto a la dimensión del temor hacia las actitudes al cambio y su relación con las reacciones emocionales del personal a la resistencia al cambio;

lamentablemente, estos cambios provocan resistencia, lo que crea un sentimiento de temor e inseguridad entre los servidores de salud.

En otra interpretación, Repovš et al. (2019), sostienen sobre la comprensión de la resistencia al cambio que ha sido tradicionalmente limitada por los investigadores, como de exclusividad de la persona, lo que ha llevado a que todas las acciones se enfoquen en una intervención individual. Do Nascimento et al. (2014) sostienen que la respuesta ante los cambios tiene una respuesta en tres dimensiones propias de los trabajadores: cognitiva, afectiva y conductual. A partir de ahí, se puede conectar la relación entre la personalidad y el contexto organizacional, lo cual es crucial para establecer pautas de acción para la gestión del cambio. Esto es materia de estudio en futuras investigaciones.

En cuanto a nuestro objetivo específico 3

Determinar la influencia de manejo del cambio y las actitudes hacia los cambios organizacionales presentes en los servidores de la micro red Cabanaconde – 2023.

Los resultados obtenidos en esta investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia del manejo del cambio y las actitudes hacia los cambios organizacionales en los servidores de la micro red Cabanaconde – 2023, revelan una correlación negativa y moderada, representada por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.450.

La correlación negativa indica que a medida que el manejo del cambio mejora, las actitudes hacia los cambios organizacionales tienden a ser menos favorables, y viceversa. Esto sugiere que los servidores de la micro red que perciben un manejo más efectivo de los cambios organizacionales pueden experimentar cierta resistencia o dificultades para aceptarlos. Es importante destacar que el valor de la correlación Rho de Spearman de -0.450, lo que implica que, aunque existe una relación entre el manejo del cambio y las actitudes hacia los cambios, esta relación no es muy fuerte.

Una interpretación de estos resultados podría sugerir que, aunque el manejo del cambio organizacional pueda estar siendo implementado de manera efectiva, los servidores de la micro red Cabanaconde – 2023 podrían estar experimentando cierta incertidumbre, descontento o falta de comprensión en cuanto a los cambios implementados, lo que se traduce en una actitud menos favorable hacia ellos.

Para mejorar las actitudes hacia los cambios organizacionales en la micro red Cabanaconde – 2023, es fundamental identificar y abordar las posibles barreras y desafíos que están afectando la percepción del personal en cuanto al manejo del cambio. Esto podría incluir mejorar la comunicación interna, asegurarse de que el personal esté debidamente informado sobre los objetivos y beneficios de los cambios, y fomentar la participación activa en el proceso de toma de decisiones. Asimismo, es importante brindar el apoyo y los recursos necesarios para facilitar la adaptación al cambio y garantizar que el personal se sienta respaldado y comprometido con el proceso de cambio.

De acuerdo a Morales y Gonzales (2020), se determina que los integrantes de una organización se concentran en las consecuencias inmediatas que genera el cambio, pero no en la ganancia a futuro. Coincidiendo con la investigación de Mejía et al., (2018), los hallazgos mostraron que quienes presentan una actitud neutra o indecisa (86,59%) hacia el uso de las nuevas tecnologías, mientras que el nivel de resistencia es bajo, lo que indica que existe un grupo muestran conductas de resistencia al uso de las nuevas tecnologías.

Los hallazgos de nuestra investigación confirman que los indicadores de cambio cultural, el estrés en los empleados, y el estímulo a la innovación, obtienen importancia al momento que se produce el cambio organizacional; sin embargo, esto se pierde en el largo plazo produciendo reacciones como la resistencia al cambio.

Como conclusión, los resultados de esta investigación resaltan la importancia de abordar las actitudes hacia el cambio organizacional en la micro red Cabanaconde. Es fundamental implementar estrategias que fomenten una mayor aceptación y comprensión del cambio entre el personal. Esto puede incluir una comunicación clara y transparente sobre los cambios propuestos, la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones y el apoyo en la adaptación a las nuevas prácticas.

El desarrollo de programas de capacitación y apoyo para ayudar al personal a superar la resistencia y el temor al cambio también puede ser beneficioso. Además, destacar y reconocer el papel del pequeño porcentaje de empleados con actitudes positivas hacia el cambio puede fomentar una cultura de aceptación y adaptación frente a futuras transformaciones.

En última instancia, abordar las actitudes hacia el cambio organizacional puede ser un factor crítico para lograr el éxito y la efectividad de los cambios implementados en la micro red Cabanaconde, y es esencial para el crecimiento y desarrollo sostenible de la organización en un entorno en constante cambio.

VI. CONCLUSIONES

Basándonos en los resultados de nuestra investigación podemos esbozar las conclusiones del estudio de la siguiente manera:

Respecto a nuestro objetivo general.

PRIMERO: Se deduce la existencia de una relación inversa y alta entre gestión de cambio organizacional con la resistencia al cambio organizacional de los servidores de salud en la micro red de Cabanaconde en 2023. Esto significa que a medida que aumenta la gestión del cambio, disminuye la resistencia ante los cambios por parte de los servidores de la salud.

SEGUNDO: La mayoría del personal de la micro red Cabanaconde considera irrelevante la gestión de los cambios organizacionales, mientras que una parte considerable se muestra favorable hacia los cambios organizacionales. Sin embargo, un pequeño porcentaje encuentra la gestión de cambios organizacionales deficiente.

TERCERO: En cuanto a la actitud frente al cambio organizacional, la mayoría del personal muestra un nivel malo hacia los cambios, seguido de un nivel regular, y solo un pequeño porcentaje muestra una actitud buena ante los cambios organizacionales.

CUARTO: La investigación muestra que La gestión de los cambios organizacionales influyen directamente en la actitud del personal de salud de la micro red Cabanaconde. Aunque algunos trabajadores muestran una actitud favorable hacia los cambios, existe resistencia y temor generalizados, lo que indica la necesidad de abordar la gestión del cambio y mejorar la aceptación mediante la participación de los servidores en el proceso de cambio.

Respecto a nuestro primer objetivo específico.

PRIMERO: El proceso de cambio, muestra una baja relación hacia como es la actitud ante estos cambios. Estos indicadores de descongelamiento del estatus actual, cambio de visión y esfuerzo por mantener el éxito no se reflejan en la actitud de los trabajadores hacia el cambio.

SEGUNDO: Se encontró una relación inversa entre los procesos de cambio frente a la actitud mostrada por los trabajadores. La complejidad del sistema de

salud peruano, la falta de recursos, la capacitación inadecuada y la existencia de resistencia hacia los cambios mostradas por algunos trabajadores de salud son factores que dificultan la implementación exitosa de los cambios organizacionales.

Respecto a nuestro segundo objetivo específico.

PRIMERO: En cuanto a la resistencia a los cambios organizacionales y las actitudes que muestra el personal ante el cambio organizacional también muestran una relación moderada. Los cambios provocan resistencia y generan temor e inseguridad en los individuos.

SEGUNDO: Se encontró una relación inversa entre la resistencia hacia el cambio frente a la actitud mostrada por los trabajadores. Aunque algunos servidores pueden ver con cierta aceptación las gestiones de los cambios organizacionales, muestran actitudes relacionadas al cinismo y temor hacia los cambios una vez que se implementan y se involucra al personal.

Respecto a nuestro tercer objetivo específico.

PRIMERO: La dimensión del manejo del cambio también muestra una relación moderada con la actitud hacia el cambio organizacional. Los componentes de las instituciones se centran en los resultados inmediatos del cambio y pueden no aceptar los beneficios a largo plazo.

SEGUNDO: Se encontró una relación inversa entre el manejo de los cambios frente a la actitud mostrada por los trabajadores. La participación y el compromiso de los servidores de salud en el proceso de cambio, además la creación de nuevos servicios de salud es crucial para garantizar una actitud de aceptación. Sin embargo, no siempre los trabajadores se muestran propensos a la implementación, mostrando actitudes de cinismo. Es importante proponer estrategias que ayuden a cambiar esta situación.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto al cambio organizacional y la actitud del personal.

PRIMERO: Enfocarse en los beneficios a largo plazo, pues la relación moderada entre la gestión del cambio y las actitudes hacia el cambio organizacional sugiere que las personas tienden a centrarse más en los efectos inmediatos que en los beneficios a largo plazo, es importante resaltar las ventajas a largo plazo y los resultados positivos de los cambios organizacionales para mejorar la aceptación y el compromiso.

SEGUNDO: Abordar la percepción de irrelevancia, la mayoría del personal de la micro red de Cabanaconde considera irrelevante la gestión del cambio organizacional, es importante crear conciencia y enfatizar la importancia de las iniciativas de cambio. Al resaltar los beneficios y los resultados positivos de los cambios organizacionales, es posible que los miembros del personal estén más receptivos a la implementación del cambio.

TERCERO: Mejorar las actitudes hacia el cambio organizacional, reconociendo que una parte significativa del personal tiene una actitud negativa hacia el cambio, se deben realizar esfuerzos para cambiar esta percepción. Implementar iniciativas que se centren en abordar preocupaciones, corregir concepciones erróneas y resaltar el impacto positivo potencial del cambio tanto a nivel individual como organizacional.

Respecto al proceso del cambio organizacional.

PRIMERO: Fortalecer las dimensiones del proceso de cambio, puesto que la baja relación entre el proceso de cambio organizacional y las actitudes hacia el cambio organizacional, es importante evaluar y mejorar el proceso de cambio en sí. Asegurarse de que Los indicadores de descongelar el estado actual, cambiar la visión y los esfuerzos para mantener el éxito se comuniquen e integren de manera efectiva en la estrategia de gestión del cambio.

SEGUNDO: Promover la participación y el compromiso de los empleados, mediante la participación activa de los empleados en los procesos de cambio y en la creación de nuevos servicios de atención médica. Esto puede ayudar a generar un sentido de propiedad y aceptación entre los miembros del personal. Desarrollar

estrategias para superar el cinismo y fomentar una actitud positiva hacia el cambio, como involucrar a los empleados en la toma de decisiones, proporcionar retroalimentación regular y reconocer sus contribuciones.

Respecto a la resistencia al cambio organizacional.

PRIMERO: Abordar la resistencia y el temor, puesto que la relación inversa entre las dimensiones de resistencia al cambio y la gestión del cambio, es crucial abordar la resistencia y el temor entre el personal de salud. Proporcionar oportunidades de comunicación abierta, crear un entorno de apoyo y ofrecer recursos y capacitación para aliviar preocupaciones y aumentar la confianza en el proceso de cambio.

SEGUNDO: Abordar la resistencia y la inseguridad, reconociendo la relación moderada entre la resistencia al cambio y las actitudes hacia el cambio organizacional. Abordar las preocupaciones, los temores y las inseguridades que surgen durante el proceso de cambio. Proporcionar apoyo, crear un entorno seguro para expresar preocupaciones y enfatizar los posibles beneficios y oportunidades de crecimiento asociados con el cambio.

Respecto al manejo del cambio organizacional.

PRIMERO: Fomentar una gestión efectiva del cambio, dada la relación alta e inversa entre el manejo del cambio organizacional y la resistencia al cambio entre el personal de salud en la micro red de Cabanaconde, es crucial priorizar y mejorar las prácticas de gestión del cambio. Mediante la implementación de estrategias efectivas, como la comunicación, la capacitación y la participación de los empleados en el proceso de cambio, se puede minimizar la resistencia al cambio.

SEGUNDO: Superar barreras para una implementación exitosa, dada la complejidad del sistema de salud peruano, las limitaciones de recursos, la capacitación inadecuada y la resistencia al cambio representan desafíos para una implementación exitosa del cambio organizacional. Abordar estas barreras proporcionando recursos suficientes, ofreciendo programas de capacitación integrales e involucrando activamente a los miembros del personal en la planificación y toma de decisiones del cambio.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Economía Coyuntural, 5(4), 89-122. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. Recuperado de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238?mode=full>
- Bautista, M., Franco, K., y Hickman, H. (2022). *Objetividad, validez y confiabilidad: atributos científicos de los instrumentos de medición*. Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 11(21), 66-71. <https://doi.org/10.29057/icsa.v11i21.10048>
- Bridges W. y Bridges S. (2019). *Managing transitions: making the most of change*. Editorial Da Capo Lifelong Books. Recuperado de: http://www.heartlandchurchnetwork.com/uploads/5/8/1/6/58163279/managing_transitions_3rd_edition.pdf
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (Diecinueve Edición)*. Editorial San Marcos EIRL.
- Curioso, W., Coronel, L., y Henríquez, M. (2023). *Integrating Telehealth for Strengthening Health Systems in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Perspective from Peru*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(11), 5980. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph20115980>
- CEPAL. (2021). *Social Panorama of Latin America 2020, by the Social Development Division of the Economic Commission for Latin America and the Caribbean*. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/4647cbee-d28f-44d3-b5fc-9475b4e97fec/content>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. Recuperado de: <https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c>

- Córica, J. (2020). *Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 23(2), pp. 255-272. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., y Correa, L. (2020). *Cross-sectional studies*. Magazine of the Faculty of Human Medicine of the Ricardo Palma University, 21(1), 179-185. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Do Nascimento, D., Veloso, V., Vincenzi, S., y Tolfo, F. (2014). *Resistência à Mudança Organizacional: Perspectiva Valorativa e Organizacional*. Psico, 45(4), 513–523. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.4.16220>
- Elías, S. (2009). *Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes toward organizational Change*. Journal of Management 35(1):37-55. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/200824217_Employee_Commitment_in_Times_of_Change_Assessing_the_Importance_of_Attitudes_Toward_Organizational_Change
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. Avances en Medición, 6, 27-36. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Escudero, C., y Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14209/1/Cap.3-Dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>
- Faupel, S., y Süß, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Employees During Organizational Change – An Empirical Analysis, Journal of Change Management. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1447006>
- Fierro, F. (2020). *Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (88), 13-31. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Furr, N., Nel, K., y Ramsay, T. (2018). *Leading Transformation: How to Take Charge of Your Company's Future*. Editorial Harvard Business Review Press.

- Gallego, M. y Soto, M. (2021). *El cambio organizacional, un artículo de revisión* [Tesis de Maestría, Universidad ESFIT]. Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/29818/EL%20CAMBIO%20ORGANIZACIONAL%20UN%20ART%20C3%8DCULO%20DE%20REVISI%20C3%93N.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- García, J., Cerdas, V., y Lewis, E. (2022). *Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses*. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133-153. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- Gobierno Regional de Arequipa. (2017). *Política Regional de Salud 2017-2021*. GERESA Arequipa. Recuperado de [https://saludarequipa.gob.pe/archivos/POL%20C3%8DTICA%20REGIONAL%20DE%20SALUD%202017-2021%20\(1\).pdf](https://saludarequipa.gob.pe/archivos/POL%20C3%8DTICA%20REGIONAL%20DE%20SALUD%202017-2021%20(1).pdf)
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instituciones de Educación Superior* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>
- Heifetz, R. (2018). *Leadership Without Easy Answers*. Editorial Harvard University Press.
- Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., y Bermúdez, V. (2018). *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones*. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 37(5), 587-595. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta edición)*. Editorial McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hussain, S., Lei, S., Akram, T., y Hussain, S. (2018). *Kurt Levin's change model: A critical review of the rol of leadership and employee involmente in*

- organizational change*. Journal of Innovation & Knowledge, 123-127.
Recuperado de:
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190739/1/1041106319.pdf>
- Cadena, P., Rendon, R., Aguilar, J., Salinas, E., De La Cruz, F. y Sangerman, D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, vol. 8, núm. 7, pp.1603-1617. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Kotter, J. (2012). *Leading change: With a new preface by the author*. Editorial Harvard Business Review Press.
- Leyva, A., Cavazos, J. y Espejel, J. (2018). *Influence of the strategic planning and the management skills as factor internal of business competitiveness of SME's*. Contaduría y Administración 63 (3), 1-20. Recuperado de:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003-en.pdf>
- Maio, G., y Haddock, G. (2018). *The Psychology of Attitudes and Attitude Change (Tercera edición)*. Editorial Publications SAGE Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446214299>
- Manuti, A., Giancaspro, M. L., Molino, M., Ingusci, E., Russo, V., Signore, F., Zito, M., et al. (2020). "Everything Will Be Fine": A Study on the Relationship between Employees' Perception of Sustainable HRM Practices and Positive Organizational Behavior during COVID19.
dx.doi.org/10.3390/su122310216
- Ministerio de Salud del Perú. (2018). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018-2021*. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Morales, L. y Gonzales, A. (2020). *Diagnóstico de la evaluación de la resistencia y la actitud al cambio en una organización de proyectos de investigación en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10882/9986>
- Moreno, A. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Recuperado de:

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2722/TESIS_Ana%20Emperatriz%20Moreno%20Trejo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *ILO/Cinterfor Annual Report. The status of implementation of the approved work programme for the biennium 2022-2023*. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/AnualReport2022_Cinterfor.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *World Employment and Social Outlook 2023: Drivers of labour market change*. Recuperado de https://www.ilo.org/infostories/publications/WESO-2023/WCMS_836037/lang--en/index.htm

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. Recuperado de: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paredes, E., y Rivas, R. (2019). *Impact of organizational changes on healthcare services: The case of a Peruvian hospital*. BMC Health Services Research, 19(1), 394. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4241-z>

Peña, E., y Prado, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho* [Trabajo de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%C3%B1a%20Atao%20Eder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, L., Vilariño, C., y Ronda, G. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*. Ingeniería Industrial, 38(3), 323-332. Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010&lng=es&tlng=es.

- Pomare, C., Churruca, K. y Long, J. (2019). *Organisational change in hospitals: a qualitative case-study of staff perspectives*. BMC Health Serv Res 19, 840. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4704-y>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Human Development Report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century*. Recuperado de: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019pdf.pdf>
- Repovš, E., Drnovšek, M., y Kaše, R. (2019). *Change Ready, Resistant, or Both? Exploring the Concepts of Individual Change Readiness and Resistance to Organizational Change*. Economic and Business Review, 21(2). <https://doi.org/10.15458/85451.82>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración (Décimo tercera edición)*. Editorial: Pearson Educación de México.
- Romero, J., Matamoros, S. y Campo, C. (2013) *Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica*. Innovar Journal, 23(50), pp.35-52. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828692004.pdf>
- Salgado, J., Lería, F., Arcos, L., Pineda, C., y González, C. (2018). *Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros*. Revista de Psicología, 36(1), pp. 105-134. Recuperado de: <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Spiegel, M., y Stephens, L. (2020). *Management (Décimo cuarta edición)*. Editorial: Pearson Education.
- Sutton, G. (2017). *How To Use Limited Liability Companies & Limited Partnerships (Quinta edición)*. Editorial: SuccessDNA.
- Tarrillo, E., Graus, L., Vela, L., León, C., Merino, I., y Panche, O. (2021). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 4143-4159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611
- Valdez, M. (2022). *Los estilos de liderazgos y el comportamiento organizacional en la Empresa Leomar SAC*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 376-385. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3083

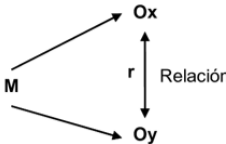
Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., Castaño, E., Andrade, V. y Gómez, M. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

ANEXOS

Anexo01: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia										
Título: “GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y ACTITUD DEL PERSONAL DE SALUD EN LA MICRO RED CABANAONDE, 2023”.										
NOMBRE Y APELLIDOS: MILY KARINA BAUTISTA REGALADO										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	X = Gestión del cambio organizacional							
<p>¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la influencia del proceso de cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la resistencia al cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde - 2023?</p> <p>¿Cuál es la influencia del manejo del cambio y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del cambio organizacional y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la influencia del proceso de cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p> <p>Determinar la influencia de la resistencia al cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p> <p>Determinar la influencia del manejo del cambio y la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p>	<p>La gestión del cambio organizacional influye significativamente en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>H1: El proceso de cambio influye significativamente con la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p> <p>H2: La resistencia al cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p> <p>H3: El manejo del cambio influye significativamente en la actitud hacia el cambio organizacional en el personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
						X1. Proceso de cambio organizacional	Descongelamiento del estatus actual. Cambio de visión. Recongelamiento del éxito.	06	Escala de Likert 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	Favorable [74 - 100 puntos] Indiferente [47- 73 puntos] Deficiente [20- 46 puntos]
						X2. Resistencia al cambio.	Educación y la comunicación. Participación. Facilitación y el apoyo. Negociación. Manipulación y absorción. Coerción.	08		
						X3. Manejo del cambio.	Cambio cultural. Estrés en los empleados. Implementación exitosa del cambio. Estímulo a la innovación.	06		
						Y = Actitud hacia cambios organizacionales				
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
						Y1. Aceptación ante el cambio organizacional.	Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	06	Escala: Likert 1 totalmente en desacuerdo 2 desacuerdo	Bueno =73-100 puntos Regular=47-73 puntos Malo= 20-46 puntos
			Y2. Cinismo ante el cambio organizacional.	Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	08					

				Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.		3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo
			Y3. Temor ante el cambio organizacional.	Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	06	4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS			
<p>TIPO: Cuantitativo. DISEÑO: No experimental, transversal, Correlacional causal. MÉTODO: Deductivo</p>  <p>Donde: M = 50 trabajadores de la micro red Cabanaconde. O_x = Gestión del cambio organizacional. O_y = Actitud ante en cambio organizacional. r = relación M = muestra O_x y O_y = observaciones en cada variable r = relación entre las variables</p>	<p>POBLACIÓN: 50 trabajadores de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa – 2023. TIPO DE MUESTRA: muestra no probabilística e intencional. TAMAÑO DE MUESTRA: 50 trabajadores de la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa – 2023. Para un nivel de confianza de 95%, con un margen de error del 5% y un z=1.96 Formula de tamaño de la muestra</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$ <p>n = Tamaño de la muestra N = 50 trabajadores Z = grado de confiabilidad 1.96 p = probabilidad positiva 0.5 q = probabilidad negativa 0.5 e = margen de error 5%</p>	<p>Variable 1: Gestión del Cambio Organizacional Instrumento: Se aplicará un cuestionario Datos generales Título: Gestión del Cambio Organizacional Autor: Mily Karina Bautista Regalado Procedencia: Lima – Perú, 2023 Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde - 2023 Administración: Individual Duración: 15 min. Significación: El cuestionario es referente a determinar la relación entre la Gestión del Cambio Organizacional y la actitud del personal. Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la escala de Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 03 dimensiones. Escala de valoración: Escala de Likert.</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Pearson.</p> $\rho = \frac{\text{cov}(x, y)}{\sigma_x \sigma_y} \quad -1 \leq \rho \leq 1$ <p>Cuando $\rho = +$ la relación es directa entre las variables. Si $\rho = -$ la relación es inversa y si $\rho = 0$ son independientes</p>			

		<p>Variable 2: Actitud ante el Cambio Organizacional Instrumento: Se aplicará un cuestionario Datos generales Título: Actitud ante el Cambio Organizacional Autor: Mily Karina Bautista Regalado Procedencia: Adaptado en Perú, Lima – 2023. Objetivo: Determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde - 2023 Administración: Individual Duración: 15 min. Significación: El cuestionario es referente a determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y la actitud del personal. Estructura: La escala consta de 20 preguntas, con 05 alternativas de respuesta, según la escala de Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, está conformada por 03 dimensiones. Escala de valoración: Escala de Likert.</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo02: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables							
TÍTULO: “GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y ACTITUD DEL PERSONAL DE SALUD EN LA MICRO RED CABANACONDE, 2023”.							
NOMBRE Y APELLIDOS: MILY KARINA BAUTISTA REGALADO							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA / ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS
V.1. Gestión del cambio organizacional.	Proceso de planificación, implementación y control de cambios en una organización con el propósito de adaptarse a nuevas circunstancias, oportunidades o desafíos. Este proceso implica el uso de diversas prácticas y herramientas para gestionar el cambio de manera efectiva, incluyendo la evaluación, selección y aplicación de estrategias adecuadas, la comunicación y compromiso con los empleados, y la medición del impacto del cambio en la organización. Furr et al. (2018)	Se utilizará la técnica de la encuesta, mediante el cuestionario Gestión del Cambio Organizacional, en sus dimensiones de: proceso de cambio organizacional, resistencia al cambio organizacional y manejo del cambio organizacional. La prueba consta de: 20 ítems La prueba evalúa: 03 dimensiones. Los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).	D1.1. Proceso de cambio organizacional	I.1.1.1. Descongelamiento del estatus actual. I.1.1.2. Cambio de visión. I.1.1.3. Recongelamiento del éxito.	1. ¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo? 2. ¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores? 3. ¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás? 4. ¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado? 5. ¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?	Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre	Favorable [74 -100 puntos] Indiferente [47-73 puntos] Deficiente [20-46 puntos]

					6. ¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?		
			D1.2. Resistencia al cambio.	<p>I.1.2.1. Educación y la comunicación.</p> <p>I.1.2.2. Participación.</p> <p>I.1.2.3. Facilitación y el apoyo.</p> <p>I.1.2.4. Negociación.</p> <p>I.1.2.5. Manipulación y absorción.</p> <p>I.1.2.6. Coerción.</p>	<p>7. ¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?</p> <p>8. ¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?</p> <p>9. ¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?</p> <p>10. ¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?</p> <p>11. ¿Considera usted que debería evitar los conflictos?</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca</p> <p>2 casi nunca</p> <p>3 a veces</p> <p>4 casi siempre</p> <p>5 siempre</p>	

					<p>12. ¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?</p> <p>13. ¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?</p> <p>14. ¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?</p>		
			D1.3. Manejo del cambio.	<p>I.1.3.1. Cambio cultural. I.1.3.2. Estrés en los empleados. I.1.3.3. Implementación exitosa del cambio. I.1.3.4. Estímulo a la innovación.</p>	<p>15. ¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?</p> <p>16. ¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?</p> <p>17. ¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?</p> <p>18. ¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre</p>	

					<p>19. ¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?</p> <p>20. ¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?</p>		
V.2. Actitud hacia el cambio organizacional.	<p>Actitud hacia el cambio organizacional, indica que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la evaluación que tiene el empleado acerca del cambio implementado por su organización. Es por eso que se destaca la importancia de las actitudes hacia el cambio como un factor clave para determinar si los esfuerzos de cambio de una organización tendrán éxito o no. Elías S. (2009)</p>	<p>Se utilizará la técnica de la encuesta, mediante el instrumento cuestionario validado por Rabelo et al. para conocer la actitud ante el cambio organizacional en sus dimensiones de: aceptación, cinismo y temor.</p> <p>La prueba consta de: 15 ítems La prueba evalúa: 03 dimensiones.</p> <p>Los criterios de valoración serán: totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto).</p>	D.2.1. Aceptación ante el cambio organizacional.	<p>I.2.1.1. Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.</p> <p>I.2.1.2. Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.</p>	<p>1. La gente acepta el cambio cuando perciben que pueden mejorar con él.</p> <p>2.El cambio genera oportunidades para los trabajadores que saben cómo tomar ventaja de éste.</p> <p>3. Los cambios en esta organización generan oportunidades de crecimiento personal.</p> <p>4. Los cambios en esta organización son importantes porque traen beneficios a los trabajadores.</p> <p>5. Los más involucrados son aquellos con la actitud más favorable para el cambio.</p> <p>6. Los empleados se dan cuenta que la</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 desacuerdo 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo</p>	<p>Bueno [74-100 puntos] Regular [47-73 puntos] Malo [20-46 puntos]</p>

					<p>mayoría de sus colegas apoyan los cambios en la organización.</p>	
			<p>D.2.2. Cinismo ante el cambio organizacional.</p>	<p>I.2.2.1. Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. I.2.2.2. Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.</p>	<p>7. Impedir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo, es común en esta organización.</p> <p>8. Los cambios en esta empresa generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad</p> <p>9. Las personas suelen fingir que están de acuerdo con los cambios, pero en la realidad no permite que se implementen.</p> <p>10. Fingir que ha habido un cambio es una característica de la gente en esta empresa.</p> <p>11. Aquí los diferentes intentos de cambio continúan siendo insatisfactorios.</p> <p>12. Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.</p> <p>13. Las personas suelen negar que el</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 desacuerdo 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo</p>

					<p>cambio vaya a efectuarse.</p> <p>14. Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.</p>		
			<p>D.2.3. Temor ante el cambio organizacional.</p>	<p>I.2.3.1. Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.</p>	<p>15. Las presiones de cambio en esta empresa generan insatisfacción en las personas.</p> <p>16. En los procesos de cambio las personas sienten miedo de perder su empleo.</p> <p>17. La falta de información sobre los procesos de cambio generan malos entendidos en esta organización</p> <p>18. La gente tiene miedo debido a la incertidumbre generada por la nueva manera de trabajar.</p> <p>19. No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.</p> <p>20. Los cambios generan caos en esta organización.</p>	<p>Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal</p> <p>1 totalmente en desacuerdo 2 desacuerdo 3 ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo</p>	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de investigación, Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador (a):

El presente cuestionario es para obtener información respecto a la Gestión del Cambio Organizacional en la micro red Cabanaconde del departamento de Arequipa, para lo cual solicito su cooperación, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para optimizar la Gestión del Cambio Organizacional.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Proceso de cambio		S	CS	AV	CN	N
01	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?					
02	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?					
03	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?					
04	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?					
05	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?					
06	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?					
Dimensión: Resistencia al cambio		S	CS	AV	CN	N
07	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?					

08	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?					
09	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?					
10	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?					
11	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?					
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?					
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?					
14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?					
Dimensión: Manejo del cambio		S	CS	AV	CN	N
15	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?					
16	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?					
17	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?					
18	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?					
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?					
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?					

Instrumento de investigación, Escala de actitud hacia el cambio organizacional

ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Estimado Colaborador, la siguiente escala trata sobre la Actitudes ante el cambio organizacional y tiene como único propósito la investigación. Sus respuestas son anónimas y no hay respuestas correctas o incorrectas.

Años que desempeña: _____

Por cada pregunta marque con un aspa (x) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEM					
DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
01	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.					
02	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.					
03	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.					
04	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.					
05	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.					
06	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.					
DIMENSIÓN: CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
07	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.					
08	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.					
09	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.					
10	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.					
11	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.					
12	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.					
13	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.					
14	Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.					
DIMENSIÓN: TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.		1	2	3	4	5
15	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad					
16	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.					
17	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.					
18	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.					
19	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.					
20	Los cambios generan caos en esta organización.					

Anexo04: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Elena Begazo Begazo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Ministerio de Educación del Perú – UGEL Sur Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 24 ítems, evalúa 03 dimensiones y los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto). Las dimensiones e indicadores a evaluar son: Proceso de cambio organizacional. Indicadores: Descongelamiento del estatus actual, Cambio de visión y Recongelamiento del éxito. Resistencia al cambio. Indicadores: Educación y la comunicación, Participación, Facilitación y el apoyo, Negociación, Manipulación y

	absorción, Coerción. Manejo del cambio. Indicadores: Cambio cultural, Estrés en los empleados, Implementación exitosa del cambio, Estímulo a la innovación. Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Excelente [88-120 puntos]; Buena [56-87 puntos]; Regular [24-55 puntos]
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión del cambio organizacional.	D1. Proceso de cambio organizacional D2. Resistencia al cambio. D3. Manejo del cambio.	Proceso de planificación, implementación y control de cambios en una organización con el propósito de adaptarse a nuevas circunstancias, oportunidades o desafíos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional

- Primera dimensión: Proceso de cambio organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el proceso por el cual se puede identificar la situación actual de una organización respecto a la situación esperada y planificada. Para analizar esta dimensión es necesario medir tres indicadores: descongelamiento, cambio de visión y recongelamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?				X				X				X	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?				X				X				X	
Recongelamiento del éxito.	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Resistencia al cambio.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud negativa o defensiva que surge en individuos o grupos en respuesta a un proceso de cambio en una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Educación y la comunicación.	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Participación.	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Facilitación y el apoyo.	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Negociación.	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?				X				X				X	
Manipulación y absorción.	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?				X				X				X	
Coerción	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?				X				X				X	
Coerción	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?				X				X				X	
Coerción	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Manejo del cambio
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la existencia de una cultura de organización compuesta por elementos estables y permanentes que pueden generar aceptación o resistencia al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cambio cultural.	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?				X				X				X	
Estrés en los empleados.	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?				X				X				X	
Estímulo a la innovación.	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?				X				X				X	
Implementación exitosa del cambio.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?				X				X				X	



Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
DNI: 29380230

Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
DNI: 29380230

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Elena Begazo Begazo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Ministerio de Educación del Perú – UGEL Sur Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional.
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 15 ítems, evalúa 03 dimensiones. Los criterios de valoración serán: totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto). Evaluará las dimensiones y sus indicadores: Aceptación ante el cambio organizacional. Indicadores: Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Cinismo ante el cambio organizacional. Indicadores: Visión pesimista

	<p>sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Temor ante el cambio organizacional. Indicadores: Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional. Escala Likert (1,2,3,4,5) – Ordinal; 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Bueno [61-75 puntos]; Regular [41-60 puntos]; Malo [15-40 puntos]</p>
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Actitud hacia el cambio organizacional	<p>D1. Aceptación ante el cambio organizacional. D2. Cinismo ante el cambio organizacional. D3. Temor ante el cambio organizacional.</p>	<p>Indica que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la evaluación que tiene el empleado acerca del cambio implementado por su organización.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Aceptación ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la disposición de los miembros de una organización para adoptar y apoyar los cambios propuestos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Cinismo ante el Cambio Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar actitud negativa y desconfiada que tienen los miembros de una organización hacia los cambios propuestos o implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Temor ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la ansiedad, incertidumbre y miedo que pueden experimentar los empleados ante la implementación de cambios en la estructura, procesos o cultura de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios generan caos en esta organización.				X				X				X	


 Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
 DNI: 29380230

Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
DNI: 29380230

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Norma Magally Rojas Regalado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión (UPeU)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 24 Ítems, evalúa 03 dimensiones y los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto). Las dimensiones e indicadores a evaluar son: Proceso de cambio organizacional. Indicadores: Descongelamiento del estatus actual, Cambio de visión y Recongelamiento del éxito. Resistencia al cambio. Indicadores: Educación y la comunicación, Participación, Facilitación y el apoyo, Negociación, Manipulación y absorción, Coerción. Manejo del cambio. Indicadores: Cambio cultural, Estrés en los empleados,

	Implementación exitosa del cambio, Estímulo a la innovación. Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Excelente [88-120 puntos]; Buena [56-87 puntos]; Regular [24-55 puntos]
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión del cambio organizacional.	D1. Proceso de cambio organizacional D2. Resistencia al cambio. D3. Manejo del cambio.	Proceso de planificación, implementación y control de cambios en una organización con el propósito de adaptarse a nuevas circunstancias, oportunidades o desafíos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional

- Primera dimensión: Proceso de cambio organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el proceso por el cual se puede identificar la situación actual de una organización respecto a la situación esperada y planificada. Para analizar esta dimensión es necesario medir tres indicadores: descongelamiento, cambio de visión y recongelamiento.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?				X				X				X	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?				X				X				X	
Recongelamiento del éxito.	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Resistencia al cambio.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud negativa o defensiva que surge en individuos o grupos en respuesta a un proceso de cambio en una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Educación y la comunicación.	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Participación.	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Facilitación y el apoyo.	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Negociación.	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?				X				X				X	
Manipulación y absorción.	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?				X				X				X	
Coerción	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?				X				X				X	
Coerción	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?				X				X				X	
Coerción	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Manejo del cambio
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la existencia de una cultura de organización compuesta por elementos estables y permanentes que pueden generar aceptación o resistencia al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cambio cultural.	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?				X				X				X	
Estrés en los empleados.	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?				X				X				X	
Estímulo a la innovación.	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?				X				X				X	
Implementación exitosa del cambio.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?				X				X				X	



Mg. ROJAS REGALADO, NORMA MAGALLY
DNI: 27418845

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Norma Magally Rojas Regalado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión (UPeU)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional.
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 15 ítems, evalúa 03 dimensiones. Los criterios de valoración serán: totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto). Evaluará las dimensiones y sus indicadores: Aceptación ante el cambio organizacional. Indicadores: Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Cinismo ante el cambio organizacional. Indicadores: Visión pesimista

	<p>sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Temor ante el cambio organizacional. Indicadores: Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional. Escala Likert (1,2,3,4,5) – Ordinal; 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Bueno [61-75 puntos]; Regular [41-60 puntos]; Malo [15-40 puntos]</p>
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Actitud hacia el cambio organizacional	<p>D1. Aceptación ante el cambio organizacional. D2. Cinismo ante el cambio organizacional. D3. Temor ante el cambio organizacional.</p>	<p>Indica que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la evaluación que tiene el empleado acerca del cambio implementado por su organización.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Aceptación ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la disposición de los miembros de una organización para adoptar y apoyar los cambios propuestos.


Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Cinismo ante el Cambio Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar actitud negativa y desconfiada que tienen los miembros de una organización hacia los cambios propuestos o implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Temor ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la ansiedad, incertidumbre y miedo que pueden experimentar los empleados ante la implementación de cambios en la estructura, procesos o cultura de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios generan caos en esta organización.				X				X				X	



Mg. ROJAS REGALADO, NORMA MAGALLY
DNI: 27418845

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Katia Teresa Begazo Beltrán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación Universitaria, Salud.
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa EsSalud – Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 24 Ítems, evalúa 03 dimensiones y los criterios de valoración serán: siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto). Las dimensiones e indicadores a evaluar son: Proceso de cambio organizacional. Indicadores: Descongelamiento del estatus actual, Cambio de visión y Recongelamiento del éxito. Resistencia al cambio. Indicadores: Educación y la comunicación, Participación, Facilitación y el apoyo, Negociación, Manipulación y absorción, Coerción. Manejo del cambio. Indicadores: Cambio cultural, Estrés en los empleados,

	Implementación exitosa del cambio, Estímulo a la innovación. Escala de Likert (1,2,3,4,5) - Ordinal 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Excelente [88-120 puntos]; Buena [56-87 puntos]; Regular [24-55 puntos]
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
X.1. Gestión del cambio organizacional.	D1. Proceso de cambio organizacional D2. Resistencia al cambio. D3. Manejo del cambio.	Proceso de planificación, implementación y control de cambios en una organización con el propósito de adaptarse a nuevas circunstancias, oportunidades o desafíos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre Gestión del Cambio Organizacional

- Primera dimensión: Proceso de cambio organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el proceso por el cual se puede identificar la situación actual de una organización respecto a la situación esperada y planificada. Para analizar esta dimensión es necesario medir tres indicadores: descongelamiento, cambio de visión y recongelamiento.

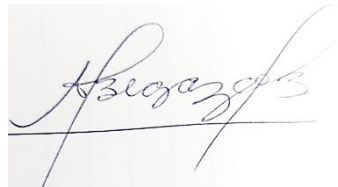
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?				X				X				X	
Descongelamiento del estatus actual.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?				X				X				X	
Cambio de visión.	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?				X				X				X	
Recongelamiento del éxito.	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Resistencia al cambio.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la actitud negativa o defensiva que surge en individuos o grupos en respuesta a un proceso de cambio en una organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Educación y la comunicación.	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Participación.	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Facilitación y el apoyo.	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?				X				X				X	
Negociación.	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?				X				X				X	
Manipulación y absorción.	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?				X				X				X	
Coerción	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?				X				X				X	
Coerción	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?				X				X				X	
Coerción	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Manejo del cambio
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la existencia de una cultura de organización compuesta por elementos estables y permanentes que pueden generar aceptación o resistencia al cambio

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Cambio cultural.	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?				X				X				X	
Cambio cultural.	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?				X				X				X	
Estrés en los empleados.	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?				X				X				X	
Estímulo a la innovación.	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?				X				X				X	
Implementación exitosa del cambio.	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?				X				X				X	



Mg. BEGAZO BELTRÁN, KATIA TERESA
DNI: 43495896

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Katia Teresa Begazo Beltrán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación, Salud.
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa EsSalud – Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de investigación: Cuestionario sobre Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional.
Autor (a):	Bautista Regalado, Mily Karina
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de la micro red Cabanaconde.
Significación:	La prueba consta de 15 ítems, evalúa 03 dimensiones. Los criterios de valoración serán: totalmente de acuerdo (5 puntos), de acuerdo (4 puntos), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3 puntos), en desacuerdo (2 puntos), totalmente en desacuerdo (1 punto). Evaluará las dimensiones y sus indicadores: Aceptación ante el cambio organizacional. Indicadores: Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional. Cinismo ante el cambio organizacional. Indicadores: Visión pesimista

	<p>sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional. Temor ante el cambio organizacional. Indicadores: Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional. Escala Likert (1,2,3,4,5) – Ordinal; 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre; 5 siempre. Rangos: Bueno [61-75 puntos]; Regular [41-60 puntos]; Malo [15-40 puntos]</p>
--	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Y.1. Actitud hacia el cambio organizacional	<p>D1. Aceptación ante el cambio organizacional. D2. Cinismo ante el cambio organizacional. D3. Temor ante el cambio organizacional.</p>	Indica que puede ser positiva o negativa, dependiendo de la evaluación que tiene el empleado acerca del cambio implementado por su organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Escala de actitud hacia el Cambio Organizacional elaborado por Mily Karina Bautista Regalado, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

Dimensiones del instrumento: ESCALA DE ACTITUD HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

- Primera dimensión: Aceptación ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la disposición de los miembros de una organización para adoptar y apoyar los cambios propuestos.

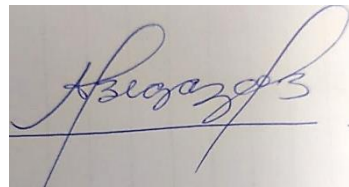
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.				X				X				X	
Dimensiones cognitivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.				X				X				X	
Dimensiones afectivas favorables a la implementación del cambio organizacional.	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Cinismo ante el Cambio Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar actitud negativa y desconfiada que tienen los miembros de una organización hacia los cambios propuestos o implementados.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.				X				X				X	
Visión pesimista sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse.				X				X				X	
Percepción de desconfianza sobre la implementación exitosa del cambio organizacional.	Los cambios en el comportamiento de los miembros de esta organización son muy lentos.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Temor ante el Cambio Organizacional.
- Objetivos de la Dimensión: Reconocer la ansiedad, incertidumbre y miedo que pueden experimentar los empleados ante la implementación de cambios en la estructura, procesos o cultura de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	No permitir que los cambios se realicen dentro del plazo es un común en esta institución.				X				X				X	
Concepciones internas expresadas en dificultad de interpretar el cambio organizacional.	Los cambios generan caos en esta organización.				X				X				X	



Mg. BEGAZO BELTRÁN, KATIA TERESA
DNI: 43495896

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: PROCESO DE CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?	X		X		X		
4	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?	X		X		X		
5	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?	X		X		X		
6	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: RESISTENCIA AL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
10	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?	X		X		X		
11	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		

14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X	
X3. DIMENSIÓN: MANEJO DEL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	X		X		X	
16	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?	X		X		X	
17	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?	X		X		X	
18	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?	X		X		X	
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X	
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA DNI: 29380230

Especialidad del validador: MÁSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD / INSTITUTO PEDAGÓGICO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (IPLAC) CUBA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de junio del 2023


Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
DNI: 29380230

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACTITUD HACIA EL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	X		X		X		
2	Las personas suelen fingir que estand e acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	X		X		X		
3	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	X		X		X		
4	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	X		X		X		
5	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	X		X		X		
6	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	X		X		X		
8	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	X		X		X		
9	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	X		X		X		
10	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	X		X		X		
11	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		
14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X		

Y3. DIMENSIÓN: TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad	X		X		X		
16	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	X		X		X		
17	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	X		X		X		
18	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	X		X		X		
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA **DNI:** 29380230

Especialidad del validador: MÁSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN DE LA CREATIVIDAD / INSTITUTO PEDAGÓGICO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO (IPLAC) CUBA

09 de junio del 2023

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



 Mg. BEGAZO BEGAZO, ROSA ELENA
 DNI: 29380230

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: PROCESO DE CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?	X		X		X		
4	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?	X		X		X		
5	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?	X		X		X		
6	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: RESISTENCIA AL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
10	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?	X		X		X		
11	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		

14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X	
X3. DIMENSIÓN: MANEJO DEL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	X		X		X	
16	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?	X		X		X	
17	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?	X		X		X	
18	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?	X		X		X	
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X	
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ROJAS REGALADO, NORMA MAGALLY

DNI: 27418845

Especialidad del validador: MAESTRA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de junio del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACTITUD HACIA EL CAMBIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN ANTE EL CAMBIO ORG.ANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	X		X		X		
2	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	X		X		X		
3	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	X		X		X		
4	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	X		X		X		
5	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	X		X		X		
6	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	X		X		X		
8	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	X		X		X		
9	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	X		X		X		
10	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	X		X		X		
11	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		
14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X		

Y3. DIMENSIÓN: TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad	X		X		X		
16	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	X		X		X		
17	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	X		X		X		
18	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	X		X		X		
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. ROJAS REGALADO, NORMA MAGALLY

DNI: 27418845

Especialidad del validador: MAESTRA EN SALUD PÚBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de junio del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSION: PROCESO DE CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cree usted que se involucra rápidamente cuando surge algún cambio administrativo?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde cuenta con un plan de entrenamiento y apoyo para los trabajadores?	X		X		X		
3	¿Estima usted que la micro red Cabanaconde promueve acciones para optimizar el talento de los demás?	X		X		X		
4	¿Opina usted que debería existir estímulos o incentivos al personal involucrado?	X		X		X		
5	¿Cree usted que cuando la micro red Cabanaconde se incorpora a un cambio, el ritmo de trabajo disminuye?	X		X		X		
6	¿Percibe usted que la micro red Cabanaconde logra que su equipo de trabajo se comprometa con los objetivos específicos?	X		X		X		
X2. DIMENSIÓN: RESISTENCIA AL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Percibe usted adecuarse con lentitud a los cambios administrativos que puedan presentarse en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los jefes de área o equipo decidan sobre todas las acciones en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
9	¿Cree usted que los jefes de área o equipo son los únicos que deben asumir responsabilidades de las actividades en la micro red Cabanaconde?	X		X		X		
10	¿Estima usted que necesariamente para lograr los objetivos del área o equipo tiene que recibir apoyo de los demás?	X		X		X		
11	¿Considera usted que debería evitar los conflictos?	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		

14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X	
X3. DIMENSIÓN: MANEJO DEL CAMBIO		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cree usted que toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo?	X		X		X	
16	¿Considera usted que entiende la relación entre el trabajo diario y los objetivos organizacionales de largo plazo?	X		X		X	
17	¿Piensa usted que los trabajadores conocen los procedimientos y las políticas relevantes a su trabajo?	X		X		X	
18	¿Percibe que maneja adecuadamente las relaciones laborales teniendo a proporcionar un servicio de calidad a los usuarios?	X		X		X	
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X	
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BEGAZO BELTRÁN, KATIA TERESA

DNI: 43495896

Especialidad del validador: MAESTRA EN CIENCIAS: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD / UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

09 de junio del 2023

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACTITUD HACIA EL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las personas demoran en adaptarse a los cambios.	X		X		X		
2	Las personas suelen fingir que estand e acuerdo con el cambio, pero en realidad no permiten que se implementen.	X		X		X		
3	En esta institución no se planifican los procesos de cambio, simplemente suceden.	X		X		X		
4	Las personas aceptan el cambio cuando perciben que pueden beneficiarse con él.	X		X		X		
5	En los procesos de cambio las personas temen perder su empleo.	X		X		X		
6	Los cambios generan oportunidades para las personas que saben aprovecharlas.	X		X		X		
Y2. DIMENSIÓN: CINISMO ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los trabajadores se sienten temerosos por la incertidumbre que genera la nueva forma de trabajar.	X		X		X		
8	Fingir que ha habido un cambio es una característica de las personas en esta institución.	X		X		X		
9	La falta de información en los procesos de cambio genera fantasías y expectativas irreales en los trabajadores.	X		X		X		
10	Las personas más comprometidas son las más favorables al cambio.	X		X		X		
11	Las presiones por cambio en esta institución generan insatisfacción en las personas.	X		X		X		
12	¿Piensa usted que se caracteriza por no dar justificación de sus acciones?	X		X		X		
13	¿Cree usted que cuando se da alguna rotación dentro de la micro red Cabanaconde, lo percibe como una amenaza?	X		X		X		
14	¿Considera usted que aplicar algún tipo de sanción al trabajador es negativo?	X		X		X		

Y3. DIMENSIÓN: TEMOR ANTE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los cambios en esta institución generalmente se quedan en palabras, no se dan en la realidad	X		X		X		
16	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores.	X		X		X		
17	Aquí los intentos de cambio continúan siendo insatisfactorias.	X		X		X		
18	Las personas se dan cuenta que la mayoría de sus compañeros apoyan los cambios en esta institución.	X		X		X		
19	¿Cree usted que el crecimiento de la organización permite la adopción de un proceso de cambio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la micro red Cabanaconde examina situaciones pasadas para modificar su actuar ante situaciones nuevas?	X		X		X		

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

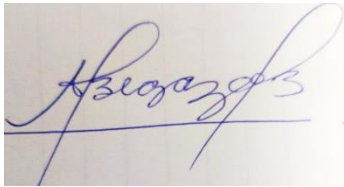
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BEGAZO BELTRÁN, KATIA TERESA DNI: 43495896
Especialidad del validador: MAESTRA EN CIENCIAS: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD / UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de junio del 2023



Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023

Investigadora: Bautista Regalado, Mily Karina

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la gestión del cambio organizacional en la actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Filial Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Micro Red de Salud de Cabanaconde.

Esta investigación permitirá identificar aspectos relevantes para lograr la continuidad operacional durante las gestiones de cambio en la organización, manteniendo un buen desempeño de sus empleados. Los resultados de la presente investigación permitirán sugerir la implementación de la gestión de cambios organizacionales, considerando la actitud del personal, se desarrolle de manera eficiente a fin de no afectar el desarrollo de las actividades y los objetivos de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del cambio organizacional y actitud del personal de salud en la micro red Cabanaconde, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del puesto de salud perteneciente a la Micro red Cabanaconde. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria:

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:

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:

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:

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 Investigadora Bautista Regalado, Mily Karina, email: milykari18@hotmail.com y Docente asesor Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz email: cmercado@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 06: Autorización de aplicación del instrumento



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



OFICIO N°109-2023-GRA/GRS/GR-RSAC-D-MRS.CAB-J

PARA : DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO CAMPUS LIMA ATE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ASUNTO : **AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

REFERENCIA : **CARTA 015 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**

LUGAR Y FECHA: CABANAONDE 24 DE JUNIO DEL 2023.

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente, y a través de la misma presentarle nuestros saludos de paz y bienestar.

De igual manera por la presente señalar que se da la **AUTORIZACIÓN** por parte de nuestra institución para que pueda desarrollarse el trabajo de investigación de Maestría denominado **GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y ACTITUD DEL PERSONAL DE SALUD EN LA MICRORED DE CABANAONDE, 2023** por parte de la maestranda BAUTISTA REGALADO, MILY KARINA.

Sin otro particular, es que me despido de UD, no sin antes reiterarle los sentimientos de estima personal.

ATENTAMENTE



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
REGION DE SALUD DE AREQUIPA
RED DE SALUD AREQUIPA CAYLLOMA

Mg. Silvia V. Arroyo Condorena
CNP: 0997
Jefe De La MRS Cabanaconde

SVAC/savc
C. c. Archivo
Se adjunta : 01 folio
Folios : (1)

www.redperiferica.aqp.gob.pe

AREQUIPA SOMOS TODOS

Av. AREQUIPA s/n CABANAONDE
CEL: 955718872
mrcabanaconde@saludarequipa.gob.pe

Anexo 07: Base de datos de encuestas

BASE DE DATOS																									
VARIABLE 1: Gestión del cambio organizacional																									
Nº de Participantes	ITEMS																				TOTAL	NIVEL	DIMENSIONES		
	DIMENSIÓN 1: Proceso de cambio organizacional						DIMENSIÓN 2: Resistencia al cambio						DIMENSIÓN 3: Manejo del cambio										D1	D2	D3
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
1	4	3	5	2	4	4	3	4	2	3	2	2	5	3	3	2	4	4	4	4	67	Irrelevante	22	25	20
2	1	3	5	3	3	4	4	4	2	3	5	1	2	5	4	4	4	5	4	3	69	Irrelevante	19	26	24
3	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	81	Favorable	26	25	30	
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	75	Favorable	21	32	22
5	2	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	2	4	3	2	4	3	5	5	74	Favorable	25	27	22
6	3	3	5	4	4	3	2	4	1	5	4	1	1	3	4	2	4	4	3	4	64	Irrelevante	22	21	21
7	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	74	Favorable	21	29	24
8	3	2	5	3	3	3	3	3	1	5	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	60	Irrelevante	19	21	20
9	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74	Favorable	22	28	24
10	3	2	5	2	3	3	4	4	2	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	74	Favorable	18	31	25
11	1	3	5	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	4	3	2	2	1	3	42	Deficiente	13	14	15
12	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	2	1	3	4	3	4	4	2	3	62	Irrelevante	19	23	20
13	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	83	Favorable	26	27	30
14	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	1	3	5	2	5	3	5	5	70	Irrelevante	20	25	25
15	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	78	Favorable	22	32	24
16	4	3	5	3	3	4	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	74	Favorable	22	29	23
17	1	3	5	4	3	3	5	2	2	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	74	Favorable	19	26	29
18	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	5	2	1	3	3	3	4	3	3	3	63	Irrelevante	19	25	19
19	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	5	5	3	4	4	2	3	61	Irrelevante	17	23	21
20	4	3	5	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	5	3	3	2	4	4	4	67	Irrelevante	22	25	20
21	3	2	4	3	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	4	4	3	4	64	Irrelevante	17	24	23
22	1	3	5	3	3	4	4	4	2	3	5	1	2	5	4	4	4	5	4	3	69	Irrelevante	19	26	24
23	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	3	3	75	Favorable	21	32	22
24	3	2	5	3	3	3	3	3	1	5	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	60	Irrelevante	19	21	20
25	2	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	2	2	4	3	2	4	3	5	5	74	Favorable	25	27	22
26	3	3	5	4	4	3	2	4	1	5	4	1	1	3	4	2	4	4	3	4	64	Irrelevante	22	21	21
27	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	81	Favorable	26	25	30
28	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	74	Favorable	21	29	24
29	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74	Favorable	22	28	24
30	3	2	5	2	3	3	4	4	2	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	74	Favorable	18	31	25
31	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	2	1	3	4	3	4	4	2	3	62	Irrelevante	19	23	20
32	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	4	3	3	3	1	3	43	Deficiente	11	15	17
33	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	83	Favorable	26	27	30
34	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	1	3	5	2	5	3	5	5	70	Irrelevante	20	25	25
35	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	78	Favorable	22	32	24
36	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	2	1	3	4	3	4	4	2	3	62	Irrelevante	19	23	20
37	2	3	5	3	3	4	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	72	Irrelevante	20	29	23
38	1	3	5	4	3	3	5	2	2	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	74	Favorable	19	26	29
39	3	2	4	3	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	4	4	3	4	64	Irrelevante	17	24	23
40	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	5	2	1	3	3	3	4	3	3	3	63	Irrelevante	19	25	19
41	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	5	5	3	4	4	2	3	61	Irrelevante	17	23	21
42	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	3	5	5	1	3	44	Deficiente	10	13	21
43	3	3	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	1	3	5	2	5	3	5	5	70	Irrelevante	20	25	25
44	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	83	Favorable	26	27	30
45	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	78	Favorable	22	32	24
46	2	3	5	3	3	4	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	72	Irrelevante	20	29	23
47	1	3	5	4	3	3	5	2	2	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	74	Favorable	19	26	29
48	3	2	4	3	3	2	4	3	2	5	3	2	2	3	5	3	4	4	3	4	64	Irrelevante	17	24	23
49	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	5	2	1	3	3	3	4	3	3	3	63	Irrelevante	19	25	19
50	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	5	5	3	4	4	2	3	61	Irrelevante	17	23	21

Anexo 08: Procesamiento de estadística en SPSS

Estadística Tesis - Mily Bautista .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 13 de 13 variables

	D1_V1	D2_V1	D3_V1	V1	D1_V2	D2_V2	D3_V2	V2	Gestión_cambio	Actitud_ante_cambio	Proceso_cambio	Resistencia_cambio	Manejo_cambio
1	22	25	20	67	12	21	14	47	Irrelevante	Regular	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
2	19	26	24	69	9	15	20	44	Irrelevante	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
3	26	25	30	81	13	15	15	43	Favorable	Malo	Favorable	Irrelevante	Favorable
4	21	32	22	75	7	11	12	30	Favorable	Malo	Irrelevante	Favorable	Irrelevante
5	25	27	22	74	11	15	17	43	Favorable	Malo	Favorable	Irrelevante	Irrelevante
6	22	21	21	64	15	19	14	48	Irrelevante	Regular	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
7	21	29	24	74	15	15	13	43	Favorable	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
8	19	21	20	60	16	24	14	54	Irrelevante	Regular	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
9	22	28	24	74	16	14	16	46	Favorable	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
10	18	31	25	74	7	11	12	30	Favorable	Malo	Irrelevante	Favorable	Favorable
11	13	14	15	42	24	30	22	76	Deficiente	Bueno	Deficiente	Deficiente	Irrelevante
12	19	23	20	62	7	11	12	30	Irrelevante	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
13	26	27	30	83	16	14	16	46	Favorable	Malo	Favorable	Irrelevante	Favorable
14	20	25	25	70	12	15	11	38	Irrelevante	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
15	22	32	24	78	15	9	15	39	Favorable	Malo	Irrelevante	Favorable	Favorable
16	22	29	23	74	7	11	12	30	Favorable	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
17	19	26	29	74	7	11	12	30	Favorable	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
18	19	25	19	63	16	15	17	48	Irrelevante	Regular	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
19	17	23	21	61	15	12	17	44	Irrelevante	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
20	22	25	20	67	16	26	17	59	Irrelevante	Regular	Irrelevante	Irrelevante	Irrelevante
21	17	24	23	64	11	11	17	39	Irrelevante	Malo	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
22	19	26	24	69	22	29	23	74	Irrelevante	Bueno	Irrelevante	Irrelevante	Favorable
23	21	32	22	75	16	14	16	46	Favorable	Malo	Irrelevante	Favorable	Irrelevante

Vista de datos Vista de variables

Anexo 09: Base de datos de encuestados

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	1. ¿Cree usted que le	2. ¿Considera usted c	3. ¿Estima usted que	4. ¿Opina usted que d	5. ¿Cree usted que cu	6. ¿Percibe usted que	7. ¿Cree usted que la	8. ¿Percibe usted que	9. ¿Percibe usted ac
6/13/2023 19:11:33	sandy.pasiche@gmail	4	4	3	5	2	4	4	3	
6/13/2023 19:22:26	bereshit12n@gmail.co	1	3	3	5	3	3	4	4	
6/13/2023 19:32:59	ivetmayer87@gmail.cc	5	4	5	4	3	5	4	4	
6/13/2023 19:38:33	cintia1989maria@gma	4	4	3	3	4	3	4	4	
6/13/2023 19:40:12	abrahamrodrigo26.arpt	2	3	3	5	5	5	5	5	
6/13/2023 19:40:50	paolaaguilarsierra@gr	3	2	3	5	4	4	3	2	
6/13/2023 19:44:27	anarcayaaguilarosme	3	2	3	4	3	4	4	4	
6/13/2023 19:45:10	jtapiaccuno@gmail.co	3	2	2	5	3	3	3	3	
6/13/2023 19:50:13	idev6@gmail.com	2	3	4	4	4	2	4	4	
6/13/2023 19:56:50	yessilidia31@gmail.cc	3	3	2	5	2	3	3	3	
6/13/2023 20:03:32	violetayeanett@gmail.i	1	1	3	5	2	1	1	1	
6/13/2023 20:04:39	karen.celina1994@gm	4	2	3	3	3	4	2	2	
6/13/2023 20:19:09	liviagonza08@gmail.cc	1	5	5	5	5	5	5	4	
6/13/2023 20:53:22	yovanitacho@gmail.cc	3	3	3	5	3	3	3	5	
6/13/2023 20:59:38	carlosvargas300720@?	3	4	3	5	3	4	4	4	
6/13/2023 20:59:38	priscila.saucedo.2508	2	4	3	5	3	3	4	4	
6/13/2023 21:31:23	ernesto42benvides96@	1	3	3	5	4	3	3	5	
6/13/2023 21:41:49	tacycita0806@gmail.c	3	2	2	4	3	3	2	4	
6/13/2023 21:49:19	luceroestrellap.12@gr	3	3	3	3	4	3	3	4	
6/13/2023 23:59:41	sheyla98xy@gmail.co	2	4	3	4	2	3	3	4	
6/14/2023 0:17:21	yhadirabl@gmail.com	3	3	3	5	1	3	5	5	
6/14/2023 6:56:55	mariell.massiel@gmai	3	2	2	4	4	3	2	3	
6/14/2023 10:16:20	marqdxto2023@gmail.	4	3	3	3	4	3	3	4	
6/14/2023 10:28:40	castrok389@gmail.cor	1	4	3	4	1	3	4	4	
6/14/2023 10:39:59	karolromerorodriguez@	1	4	5	5	1	5	5	5	
6/14/2023 11:33:31	fmpalma1806@gmail.c	2	2	2	4	3	2	2	3	
6/14/2023 11:52:36	sasa3022@gmail.com	2	3	3	5	4	3	3	4	
6/14/2023 11:54:10	celestegulianaa@gma	4	2	2	5	4	2	2	4	