



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa
Covazmo Medic SAC, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Correa Ruiz, Carolane Abigail (orcid.org/0000-0002-2833-7778)

ASESORES:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

Mg. Gonzales Cruz, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi abuelo, quién, en vida, fue mi protector y figura paterna cuando más lo necesité.

AGRADECIMIENTOS

A Dios porque con él todo y sin él nada.

A mis papás, hermanos, cuñada y sobrinos por el soporte y apoyo, pero sobre todo a mi mamá que me motiva siempre a no dejarme caer y que además comprendió que en muchas ocasiones no pude ayudarle en los deberes del hogar porque tenía objetivos profesionales.

A mi novio, quién me ayuda en todo y me convence de que puedo lograr lo que me proponga. El hecho de que se sienta orgulloso de mí, me motiva a seguir.

A mi asesor, que comprendió cada noche que llevaba una clase paralela y se quedaba hasta el final para brindarme su tutoría.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Cambio y la Motivación en el Personal de la Empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023", cuyo autor es CORREA RUIZ CAROLANE ABIGAIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 09-01- 2024 18:21:43

Código documento Trilce: TRI - 0718300





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORREA RUIZ CAROLANE ABIGAIL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Cambio y la Motivación en el Personal de la Empresa Covazmo Medic SAC, Lima 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
CORREA RUIZ CAROLANE ABIGAIL DNI: 74657717 ORCID: 0000-0002-2833-7778	Firmado electrónicamente por: CACORREARD01 el 03- 01-2024 23:37:28

Código documento Trilce: INV - 1510112

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión del cambio en la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.....	21
Tabla 2. Nivel de motivación en los trabajadores de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.....	22
Tabla 3. Motivación en relación a la gestión por el cambio.....	24
Tabla 4. Correlación entre la gestión del cambio y la motivación.....	25
Tabla 5. Motivación en relación a la comunicación asertiva.....	27
Tabla 6. Correlación entre la comunicación asertiva y la motivación.....	28
Tabla 7. Motivación en relación a las relaciones sociales.....	29
Tabla 8. Correlación entre las relaciones sociales y la motivación.....	30
Tabla 9. Motivación en relación a la transdisciplina.....	33
Tabla10. Correlación entre la transdisciplina y la motivación.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comportamiento de la motivación en relación a la gestión del cambio.....	23
Figura 2. Comportamiento de la motivación en relación a la comunicación asertiva.....	26
Figura 3. Comportamiento de la motivación en relación a las relaciones personales.....	29
Figura 4. Comportamiento de la motivación en relación a la transdisciplina.....	32

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC 2023. Se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de tipo básica y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 40 trabajadores, considerando a todos, debido al tamaño reducido de la población. Asimismo, se empleó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos validándose mediante juicio de expertos, y con una confiabilidad de 0.987 según alfa de Cronbach.

Además, los resultados mostraron una correlación positiva, Rho Spearman de 0.569 y con un nivel de significancia de 0.000. Con esto se concluye que existe una relación entre ambas variables, indicando, que a medida se incrementan mejoras en la gestión del cambio, habrá mejoras en la motivación del personal; y viceversa.

Palabras clave: Gestión del cambio, motivación, relaciones personales, comunicación asertiva, transdisciplina.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between change management and motivation in the staff of the company Covazmo Medic SAC 2023. A quantitative approach with a non-experimental design, basic type and correlational level was used. The population was made up of 40 workers, considering everyone, due to the small size of the population. Likewise, a survey was used as a technique and questionnaire as a data collection instrument, validated through expert judgment, and with a reliability of 0.987 according to Cronbach's Alpha.

Furthermore, the results showed a positive correlation, Spearman Rho of 0.569 and with a significance level of 0.000. With this, it is concluded that there is a relationship between both variables, indicating that as improvements in change management increase, there will be improvements in staff motivation: and vice-versa

Keywords: Change management, motivation personal relationships, assertive communication, transdisciplinarity.

I. INTRODUCCIÓN

El mercado se convirtió en un motor de transformaciones, donde la demanda y la competencia son aspectos cruciales para las organizaciones. Éstas están compelidas a buscar herramientas adecuadas para comprender de manera más clara los cambios que se presentan (Louffat y Jáuregui, 2019). En el caso de la compañía Covazmo Medic SAC, la cual se especializa en la comercialización de productos relacionados con la ortopedia para clientes con discapacidad, en este sector denominados pacientes, reconocieron que hubo cambios que generaron el desapego en el trabajo constante que se había realizado antes de la pandemia, ya que habían clientes que formaban parte de ese grupo dinámico que confiaban en su calidad, experiencia, distribución y buen trato, pero estos han respondido de manera diferente a las situaciones que se han presentado en los últimos tiempos. Según, García et al (2021), precisa que el comportamiento del consumidor demuestra cambios desde el personal hasta el psicológico y estas definitivamente se asocian significativamente en el proceso inicial y final de una compra.

A nivel internacional, en una empresa de Bogotá, Colombia, Contreras (2018), explica que dicha empresa desea incorporar la adaptación a las modificaciones en las regulaciones dentro del sistema de gestión Seguridad y Salud, ya que pertenece al grupo de pequeñas empresas y ésta nunca antes había realizado cambios para incrementar la rentabilidad, credibilidad y fidelización de los clientes, la gestión del cambio aplicada a las pequeñas empresas pueden alcanzar sus metas establecidas deseadas a mediano plazo, además, afirma que los principales factores para poder generar un cambio transcendental entre las pequeñas empresas y su capital humano son la comunicación asertiva, honesta y transparente en todo el proceso, esto porque los cambios generan miedo e intriga de manera interna y externa y es importante que se pueda exponer correctamente las ideas.

A nivel nacional, los autores declaran que la institución educativa enfrentaba conflictos porque no sostenían una comunicación horizontal y necesitaban desarrollarse mejora de manera organizacional, ésta basándose en

el modelo ADKAR, formuló una propuesta de gestión del cambio para el colegio Jorge Basadre de Chiclayo. Según esta herramienta, la institución descubrió que se debería implementar nuevas formas de comunicación, tomando como prioridad 2 de 5 de las dimensiones que el modelo ADKAR promueve, ya que fueron muy bajas y son denominadas como: la conciencia del cambio y conocimiento del cambio (Carranza y Yuptón, 2019).

A nivel local, Vargas (2017), hace hincapié que tras un problema debe haber una situación de cambio que genere en la empresa mayor confianza en cuanto a los procesos que se realizan y que cada organización debe identificar las estrategias más pertinentes para el crecimiento de la misma, además, el impacto que se desarrolló en pequeñas y medianas empresas ubicadas en Lima, fue mayor en cuanto a la presencia que tenían en el mercado en las ventas. Colina et al (2021), explica que el 77% de estas empresas disminuyó en sus ventas y otras optaron por capacitar a sus colaboradores para enfrentar este cambio post pandemia, entre éstas se contabilizó un 60%; además el autor enfatiza que, los factores para que estos cambios se muestren de manera negativa son: disminución en la demanda, ventas, productividad y rentabilidad, además el autor hace hincapié en que los procesos del cambio toman tiempo y suelen ser difíciles para las empresas, por eso es válido que esta organización tome en cuenta las coordinaciones, la escucha activa, el liderazgo, comunicación efectiva, etc. para poder estar alineados y así cumplir con las exigencias por el bien común.

A nivel internacional, en Salinas, Ecuador el objetivo principal era introducir nuevas estrategias en la municipalidad, específicamente dirigidas al talento humano, con el propósito de mejorar la motivación en el cumplimiento de las tareas asignadas. Se identificó una falta de reconocimiento y retribución que generaba insatisfacción laboral, reduciendo la productividad. El enfoque se centraba en vincular la motivación con incentivos para aumentar el entusiasmo y mejorar el desempeño laboral, facilitando el logro de metas organizativas y personales. Además, se destacó un porcentaje del 35.67% que percibía una falta de equidad en el trato y las recompensas por parte de sus superiores, lo que afectaba su satisfacción laboral (Bohórquez, et al. 2020).

A nivel nacional la investigadora Miranda (2018), manifiesta que, en una aseguradora en San Isidro, Lima, el 30% de los trabajadores reporta haber experimentado estrés laboral debido al temor a perder el empleo y a las deficientes condiciones laborales, esto debido a que no se sentían motivados por su líder. El factor motivación tiene relación con el clima en el que el talento humano se desempeña y mientras el clima organizacional sea favorable, tendrá una buena relación con la motivación que se pueda manifestar, además precisa que esta declaración refleja que el entorno laboral ejerce un impacto significativo en los trabajadores y subraya cómo el ambiente en el que se trabaja puede influir notablemente en la motivación de cada una de las personas que conforman el talento humano de la empresa.

A nivel local, en la municipalidad del Callao, Lima, el autor Chávez (2019) enfatizó la falta de supervisión constante o de criterios claros de desempeño llevó a casos de sanciones disciplinarias, como suspensiones o despidos del personal administrativo. A pesar de que ciertas responsabilidades son parte del protocolo laboral en el sector público, la organización reconoció la necesidad de implementar estrategias que no solo promuevan la responsabilidad laboral, sino que también consideren las condiciones motivacionales de los empleados. Se entendió que la motivación laboral es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se emprendieron cambios para mejorar los recursos y fomentar el compromiso de los trabajadores, evitando así decisiones drásticas por parte de supervisores externos.

La empresa Covazmo Medic SAC, enfrentaron desafíos en el mercado ya que todavía no ha conseguido tomar las riendas de la situación que están enfrentando con las diferentes causas que se transforman en un efecto directo para los problemas de la organización. De manera interna se tiene el problema de la disminución de las ventas porque hay un trabajo de campo que se tiene que realizar y eso involucra capacitación del talento humano, además de que los consumidores presentan quejas y reclamos por los productos realizados en el área de producción, en donde se deben realizar una gestión del cambio para visualizar una mejora en las ventas y estas puedan tener un incremento

considerable para la empresa. A partir de esta problemática, se dilucidará esta pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023? y como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023?; ¿Cuál es la relación entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023? y ¿Cuál es la relación entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023?.

Este proyecto en curso de investigación tuvo como justificación teórica, analizar lo que dicen los autores con respecto a las teorías sobre gestión del cambio (Santandreu y Betancourt, 2019) y la motivación (Chiavenato, 2018) y se comprobó si se podían aplicar al personal de la empresa Covazmo Medic SAC y que estas estrategias propuestas ofrezcan beneficios y logren los objetivos establecidos de manera interna y externa. En cuanto a la justificación práctica, el presente estudio pretendió dar a conocer al área administrativa la problemática actual de la empresa en cuestión y a raíz de lo establecido, lograr objetivos a través del estímulo en el personal talentoso y tener una mayor rentabilidad. Con respecto a la justificación metodológica, pretende analizar la realidad problemática, siendo el caso de una empresa con rubro en la ortopedia y emplear una herramienta para recopilar los datos necesarios que puedan utilizarse como punto de consulta para el presente estudio.

Asimismo, el objetivo general es: Determinar la relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023 y en cuanto a los objetivos específicos se tiene: Determinar la relación entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023; determinar la relación entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023; determinar la relación entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, como hipótesis general se tiene: Existe relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la

empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023. Así mismo las hipótesis específicas son: Existe relación entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023; existe relación entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023; existe relación entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se exponen los siguientes estudios de investigación como aporte para la problemática establecida en el presente estudio, en cuanto a los antecedentes en el ámbito nacional relacionados a la variable gestión del cambio.

Escalante (2019) con respecto al emprendimiento en el ámbito de la consultoría en gestión del cambio, propuso una modificación en su variable determinante con respecto a las personas y esto abarcó los cambios del entorno tecnológico y cultural. Finalmente, el autor concluyó que los indicadores; obstáculos en la comunicación, falta de líderes, falta de motivación, ausencia de identificación y apoyo pueden ser el revés de un proyecto de gestión del cambio.

También, Prada (2020) desarrolló una investigación sobre el impacto de la gestión de cambios en el proceso de captación en una institución gubernamental. Por ende, concluyó que el programa estratégico institucional no visualiza programas de capacitación, no se cuenta con estrategias para contrarrestar la resistencia al cambio, además de que los colaboradores no se sienten comprometidos porque no hay un lazo de relación directa con ellos.

Según Vignolo (2019) realizó una investigación, en la cual mostró que había en la empresa resistencia al cambio y tras esta problemática se realizaron permanentes charlas para que el grado de confianza entre jefe y trabajador pudiera elevarse. La estrategia empleada para poder darle solución al problema inicial fue de un plan de sensibilización a nivel gerencial, en el cual encontraron cambios significativos en los signos de comportamiento de los trabajadores hacia la empresa en cuanto a su compromiso. Tras esto, las actividades administrativas de las áreas correspondientes se repartieron también a los trabajadores, dejando la modalidad de que el jefe acaparara todo por la existencia de desconfianza.

Enfocado en la vanguardia, Oseda (2020) presentó un estudio en cómo mantener una universidad pública a la vanguardia educativa y compararla con otras instituciones del sector. El objetivo fue comprender cómo los cambios en la gestión institucional influyen en el personal directivo, docente y administrativo en respuesta a los estándares de Sunedu y Sineace. Los hallazgos revelaron una correlación directa y significativa de 0,902 entre ambas variables, indicando una relación alta.

Otro enfoque de la motivación para los autores Gil et ál. (2019), fue explorar el impacto de la misma, buscando establecer vínculos entre la motivación, el comportamiento y el compromiso. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico, específicamente en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, revelaron una relación significativa entre la motivación y la capacidad de llevar a cabo diversas actividades, demostrando así la importancia de la motivación en el comportamiento y el compromiso laboral.

Continuando con Zuta (2018), puso especial énfasis en el estudio de la motivación profesional y su relación con el desempeño laboral. El propósito fue analizar el impacto que la motivación tiene en el rendimiento. Al contrastar la hipótesis, se pudo concluir que la motivación ejerce una influencia significativa en el desempeño de los empleados encuestados durante la investigación de campo.

A nivel internacional se exponen los antecedentes relacionados a la variable gestión del cambio.

Para Córlica (2020) la oposición al cambio es una respuesta observable al malestar o desafío experimentado por los docentes ante la introducción de nuevas herramientas en instituciones educativas. El propósito de esta investigación consistió en llevar a cabo un estudio bibliográfico transversal que

describiera la resistencia al cambio y sus factores relacionados y las estrategias posibles para enfrentarlas. El autor concluyó que los resultados alcanzados posibilitaron la elaboración de un marco teórico de acciones políticas que, al considerar la oposición al cambio, puedan mejorar las perspectivas de influencia en las políticas educativas.

Asimismo, los autores en esta investigación exploraron el impacto de la administración del cambio en la colaboración en línea, la transformación digital y la capacidad estratégica. Los resultados destacaron que las empresas adoptaron estrategias como el trabajo remoto en línea, la mejora del desempeño empresarial, la inversión en tecnología y la ampliación de enfoques. Estas acciones reflejan cómo las organizaciones se adaptaron a la administración del cambio, la colaboración en línea y la digitalización para enfrentar los desafíos generados por la pandemia de COVID-19 (Fierro, 2021).

Los autores desarrollaron un estudio acerca de los elementos internos que impulsan la motivación y liderazgo en una empresa de telecomunicaciones en Ecuador de propiedad familiar, el propósito fue establecer cómo los factores de promoción, recompensa y trabajo inciden en los niveles de motivación en la compañía de telecomunicaciones y en cuanto a las conclusiones, los autores mencionaron que el liderazgo bajo las características de la supervisión y la motivación mejoran la capacidad de las personas para tomar decisiones y controlan sus propias acciones, tienen más identidad organizacional, además de tener una mayor satisfacción laboral interna, también insta a que los gerentes de la empresa ejecuten planes de motivación de forma permanente con el fin de mantener el rendimiento de los empleados de una manera uniforme, asimismo los trabajadores consideran que el estímulo causó efecto en valorar y apreciar las actividades designadas, también sienten que su trabajo hace más productiva a la organización (Condor, et ál., 2018).

Pegalajar (2020) en su investigación sobre la conexión entre la motivación académica y personal de estudiantes novatos en educación y sus métodos de estudio independiente, menciona que el propósito de este estudio actual, abarca el desenvolvimiento del docente en el sentido de mantener o

mejorar el rendimiento académico, buscando siempre la excelencia y la calidad de enseñanza, consiguiendo que el estudiante pueda sostener un aprendizaje incluso en su educación superior, asimismo el escritor concluyó que la motivación y la práctica de estrategias de trabajo autónomo tienen mucha relación a nivel estadístico y son muy significativas, menciona además que los estudiantes menores de 20 años exhiben una mayor disposición personal para emplear las herramientas requeridas en sus estudios.

Según Rodríguez, et ál. (2020), en este estudio evaluó sobre el efecto de la motivación en el trabajo como un medio para aumentar la eficiencia, centrado en el caso de la empresa TSR, como objetivos, los autores determinaron el factor de la motivación como parte del nivel de productividad a través de un diagnóstico que se realizó a la empresa, detectaron los factores que se deben tomar en cuenta para mejorar la productividad laboral y la manera en la que se puede motivar a los trabajadores de la organización, las conclusiones fueron; tener en alto valor el talento humano dentro de las empresas ya que el nivel generará productividad empresarial. Además, diferentes trabajadores mencionaron que el ascenso, el aumento de salario, reconocimiento, bonos de acuerdo a la productividad son factores de motivación.

Esta investigación buscó potenciar la relación de causa y efecto entre la inversión en estrategias de gestión de recursos humanos y el impulso de la motivación en la organización, Rodríguez (2020), propuso generar un modelo teórico integrado en el campo de gestión de personal y estos puedan utilizar herramientas necesarias para no solo conseguir motivación en el personal de la organización, sino también sostenerla para una mayor productividad de ésta, pretende además, involucrar a los directores y gerentes a tener una cercanía con el talento humano, logrando así un trato más directo e informal, mostrándose accesibles ante sus colaboradores, buscando lograr una gestión exitosa en las empresas, se concluyó que estos cuando se sienten escuchados, los trabajos en grupo y el ambiente laboral se torna saludable y estos factores los mantienen motivados para desarrollar el trabajo designado.

Carvajal, et ál. (2022), en su estudio enfoques motivacionales destinados a potenciar el desempeño laboral en la Microempresa Hermanos 'S' ubicada en el municipio de Pedro Carbo, el objetivo de la presente investigación tomó en cuenta fortalecer todos aquellos factores que las empresas quieren poner como prioridad, como conclusiones, los autores analizaron el factor incentivación en una microempresa y su vínculo directo demuestra la efectividad de un éxito asegurado y además de un desempeño favorable en los colaboradores para realizar sus actividades, también se consideró accionar en el hecho de involucrar a los trabajadores de principio a fin en la planificación que la empresa hiciera en las diferentes unidades, escuchar sus ideas, observaciones o propuestas ayudaría a crear un mejor ambiente laboral y rentabilidad en el rubro de la venta de útiles escolares al cual pertenece la organización, la motivación también se podría emplear, en sentir que el talento humano es prioridad para la empresa, que sin su trabajo la empresa no podría seguir, que la productividad en definitiva dependería del rendimiento de cada una de las personas involucradas, el hecho de que los líderes, gerentes y directores reconozcan que el elemento humano es de primordial importancia, ésta organización tendría éxito en todos los sentidos. Finalmente, mediante la motivación, se pudo regenerar el apego que los trabajadores habían obtenido para expresarse mediante las quejas o reclamos, este ambiente perjudicaba el ámbito laboral y dañaba de manera directa y colectiva, ya que los demás colaboradores se creaban una imagen errónea de la empresa, ante esto se consideró tener un nivel notable de comunicación entre colaborador y superior.

Molano, et ál. (2021) en el estudio que realizaron, revelaron que, aunque los empleados mostraban interés en la gestión del cambio, carecían de las herramientas necesarias. Los autores cumplieron en identificar las cualidades ideales en los empleados para liderar el cambio y elaborar un plan de implementación dentro de la empresa, en línea con la visión futura deseada por la organización como objetivo. Como resultado, se determinó que las características claves incluyen la capacidad para el diálogo y la escucha activa, la disposición para trabajar en equipo y el estímulo del interés por el aprendizaje y la actualización técnica y científica.

Según Santandreu y Betancourt (2019), la gestión del cambio implica reflexionar sobre el pasado para comprender el presente y guiar el cambio hacia el futuro. Esto no solo compromete la implementación de cambios, sino también la comprensión del factor humano involucrado para garantizar la disposición a adoptar las herramientas necesarias en el entorno laboral. Esta perspectiva renovada nos permitió gestionar los cambios de manera más efectiva, alineando las expectativas de cambio, identificando sus implicaciones y los resultados que se pueden lograr.

Recuenco (2020), define la gestión del cambio como una transformación revolucionaria y subraya la importancia de un modelo de gestión para mejorar la productividad. Destaca que la participación del equipo, especialmente del líder, es crucial para lograr con éxito cualquier cambio.

Las dimensiones involucradas en la gestión del cambio son: la comunicación asertiva, las relaciones personales y la transdisciplina, las cuales forman parte de la primera variable (Santandreu y Betancourt, 2019).

La comunicación asertiva como primera dimensión, consiste en mantener una clara emisión y recepción del mensaje, dando cabida a tener deberes y derechos asertivos mediante la comunicación que podamos emplear hacia los demás (Morales, 2019).

Lachira (2020), cuando se habla de comunicación asertiva, esta se emplea respetando los parámetros del respeto mutuo para la interacción en las relaciones sociales y establece vínculos interpersonales en cualquier entorno en el que un individuo se pueda relacionar.

La segunda dimensión, las relaciones personales, Hanco et ál. (2021), se refiere a la percepción que los integrantes de la organización tienen sobre el entorno laboral, destacando la existencia de relaciones sociales satisfactorias entre superiores y colegas. Además, implica la habilidad para colaborar

eficazmente con otros miembros de la empresa, coordinando tareas diarias para alcanzar las metas colectivas sin interferir en las labores de los demás.

Mientras que Santandreu y Betancourt (2019), la transdisciplina, como tercera dimensión, se considera una noción esencial para avanzar significativamente en la rápida toma de decisiones, ofreciendo soluciones más integrales a los problemas que se buscan resolver. Este enfoque busca trascender las barreras disciplinarias tradicionales, permitiendo abordar los desafíos desde múltiples perspectivas y generando respuestas más completas y holísticas.

Chiavenato (2018) aporta que la motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar los objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico.

La motivación, según Gareth y Jennifer (2019), la motivación determina la orientación de la conducta de un individuo, junto con los niveles de empeño y la perseverancia ante los desafíos que se puedan enfrentar, todo esto, gracias a las fuerzas psicológicas que se puedan tener en el ámbito laboral.

La motivación podría simplificarse a solo llevarla a la acción, mediante los factores de mover, conducir e impulsar (Munch, 2018).

Carvajal et ál. (2022) se enfocaron en las dimensiones de productividad, calidad y capacidad al explorar la segunda variable en su estudio.

El autor Juez (2020), afirma que la productividad se considera la medida idónea para evaluar los resultados en función del desempeño alcanzado y la eficiencia en el uso de los recursos pertinentes. Suele medirse en períodos específicos de tiempo para determinar la relación entre lo producido y los

recursos empleados, permitiendo evaluar la eficacia en la ejecución de las tareas o actividades.

Y como segunda dimensión, la calidad se enfoca según Alcalde (2019) en la capacidad del ser humano para desempeñar eficazmente sus tareas, la cual es crucial en todo el proceso, y esta capacidad se refleja en diversos aspectos relacionados con la calidad. La calidad, a su vez, representa un sistema de gestión esencial para que las empresas se mantengan competitivas en el mercado donde operan. Implica asegurar que los productos o servicios ofrecidos cumplan con estándares altos y consistentes, lo que contribuye a la satisfacción del cliente y a la reputación de la organización.

Sobre la capacidad, esta cualidad se encuentra en personas que poseen habilidades, competencias, aptitudes, inteligencia y la capacidad necesaria para realizar actividades de manera independiente. Estas características proporcionan al individuo la confianza para llevar a cabo diversas tareas y le permiten desarrollarse de diversas maneras, otorgándole derechos y responsabilidades dentro de su entorno (Varsi, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de tipo básica, la cual se centra en explorar y adquirir nuevos conocimientos sobre fenómenos observables sin la necesidad de contrastarlos o aplicarlos en situaciones prácticas o contextos específicos (Concytec, 2018). Asimismo, Cerda (2021) define, la investigación básica implicó la búsqueda de conocimiento o soluciones a cuestiones de naturaleza científica y cultural, con el propósito de preparar un nuevo proyecto y explorar un resultado prometedor obtenido en el contexto de un programa particular.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, dado que en el estudio se recopilaban datos significativos mediante instrumentos que pueden ser cuantificados, y se emplean técnicas estadísticas para el procesamiento y análisis de los resultados. Según Arias y Covinos (2021), este proceso de investigación involucró variables que forman parte del análisis; y asimismo luego de que se hubo obtenido los resultados fueron medidos y verificados.

El presente estudio tuvo un nivel correlacional, según Bilbao y Escobar (2020), buscaron evaluar la intensidad de la relación y la manera en que dos o más variables se influyen mutuamente. Estas interacciones se establecieron dentro del mismo contexto y se originaron a partir de él.

3.1.2 Diseño de investigación

Investigación que involucra un enfoque de estudio que abarca a todos los trabajadores de una organización, donde se aplican encuestas, se recopilan y analizan datos obtenidos de una muestra representativa de esa población en un momento específico. Este diseño no experimental, según Sampieri (2016), implicó llevar a cabo un estudio sin la manipulación deliberada de ninguna

variable. En otras palabras, se trata de investigaciones en las que no se modifican intencionalmente las variables independientes para observar su impacto en otras variables. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural y luego se analizan.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Gestión del Cambio

- **Definición conceptual:** La gestión del cambio, según Santandreu y Betancourt (2019), es una forma de recuperar el pasado para comprender el presente y hacer cambio para el futuro. Esto permite a que no solo se puedan aplicar, sino que también se puedan explicar al factor humano involucrado para que estén dispuestos a facilitar las herramientas necesarias en el ámbito laboral, que permitan el aprendizaje y el cambio dentro de la organización. Esta nueva mirada, nos ayudó a gestionar los cambios que suceden durante el proceso, articulando los cambios esperados, asimismo lo que involucra de este cambio, los alcances y los productos que podamos obtener de ello.
- **Definición operacional:** Sobre las dimensiones que se encontraron en la variable uno, ésta se centró en la comunicación asertiva, las relaciones personales y la transdisciplina (Santandreu y Betancourt 2019).
- **Indicadores:** En relación a este aspecto, es importante destacar que fueron los siguientes: evaluación de cambios, planificación de cambios, políticas de cambio, relacionamiento, organización, colaboración, disciplina e indisciplina (Santandreu y Betancourt 2019).
- **Escala de medición:** En lo que respecta a esta sección, las observaciones recopiladas se organizaron según las características

evaluadas, teniendo unidades de medida definidas para la medición de los atributos que el estudio tiene (Ñaupas et ál., 2018).

3.2.1 Variable 2: La motivación

- **Definición conceptual:** La motivación, según Gareth y Jennifer (2019), la motivación determina la orientación de la conducta de un individuo, junto con los niveles de empeño y la perseverancia ante los desafíos que se puedan enfrentar, todo esto, gracias a las fuerzas psicológicas que se puedan tener en el ámbito laboral. Chiavenato (2018) aporta que la motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar los objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico. La motivación podría simplificarse a solo llevarla a la acción, mediante los factores de mover, conducir e impulsar (Munch, 2018).
- **Definición operacional:** Sobre las dimensiones que se encontraron en la variable dos, ésta se centró en la productividad, calidad y capacidad. (Carvajal et ál., 2022).
- **Indicadores:** En relación a este aspecto, es importante destacar que fueron los siguientes: rendimiento, recompensas, retención, monitoreo, integración y desarrollo profesional, todos estos indicadores fueron aplicados al talento humano. (Carvajal et al 2022).
- **Escala de medición:** En lo que respecta a esta sección, las observaciones recopiladas se organizaron según las características evaluadas, teniendo unidades de medida definidas para la medición de los atributos que el estudio tuvo (Irrivaren, 2017).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Cabezas et ál., (2018) identifican los elementos necesarios para el análisis de la investigación, considerando que la relación de los individuos es relevante en un contexto espacial y temporal específico. En este caso, la población estudiada constó de 40 personas, lo que influyó en las relaciones externas que la empresa pueda establecer para impulsar y mantener la productividad. La muestra incluyó individuos de ambos géneros y con edades comprendidas entre 18 y 50 años.

- **Criterios de inclusión:** Estas son las condiciones o atributos relacionados con los elementos de estudio que se tomaron en cuenta en la investigación (Arias et ál. 2018). Por ende, debemos precisar que el talento humano de la empresa Covazmo Medic SAC cumplió con las características para realizar el estudio en cuestión, la edad en la que debieron oscilar estuvo comprendidas entre 18 y 50 años y disposición voluntaria para participar en este estudio.
- **Criterios de exclusión:** Arias et ál., (2018) señala que son las exigencias o cualidades que presentan los individuos y que incumplen el objetivo de la investigación, en diversos factores, como pueden ser el espacio, tiempo, etc. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que el factor humano no debió estar por fuera del rango de edad mencionado, no debieron exceder el 5% de preguntas sin responder en la encuesta, además de no sujetarse a los requisitos o condiciones del presente estudio.

3.3.2 Muestra: Dado que la población es de tamaño reducido, la muestra abarcó la totalidad de sus elementos, es decir, a todos los 40 colaboradores de la empresa Covazmo Medic SAC; en esta instancia, estamos hablando de una muestra completa o censal, además de tener la intención de conseguir el objetivo de este estudio. Según Tamayo (2014), una muestra se define como una porción representativa de la totalidad que refleja las características de la población.

3.3.3 Muestreo: No se aplicó ningún método de selección de muestra, ya que se consideró una muestra completa o censal.

3.3.4 Unidad de análisis: Los individuos elegidos de la población fueron los empleados de la empresa Covazmo Medic SAC, es decir, el personal talentoso de la compañía que forma parte de esta organización y estuvieron sujetos a ambas variables estudiadas en la presente investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica del presente estudio, se utilizó la encuesta, la cual es un método para obtener y examinar información a través de interrogantes dirigidos a un grupo de individuos acerca de un tema particular (Dalati, 2019).

3.4.1 Instrumento: En este estudio actual, se empleó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos, el cual facilitó el análisis de la información por medio de preguntas a un conjunto de personas hacia un tema en específico. Ñaupas (2018), sostuvo que el cuestionario es una se utilizará la técnica de encuesta, a través de la cual se plantean preguntas, las cuales están relacionadas a las variables, objetivos, formulación del problema e hipótesis. Alan y Cortez (2018) afirman que este método es exacto para evaluar ciertas características y atributos en las personas que son parte de la investigación. Este instrumento tuvo preguntas para ambas variables, estuvo estructurada para emplearse con escalas de Likert que incluyeron cinco opciones de respuesta, desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Estos instrumentos se sometieron a un proceso de validación a través de la evaluación de expertos, cuyas opiniones contribuyeron a la creación del instrumento definitivo. Posteriormente, se evaluó la confiabilidad del instrumento final.

3.4.2 Confiabilidad de los instrumentos:

La confiabilidad del instrumento utilizado en este estudio se vio respaldada por los resultados, los cuales revelaron una correlación consistente entre los puntajes obtenidos en los formularios aplicados durante la prueba. Asimismo, debieron existir puntajes de los formularios aplicados los cuales hacen referencia a una correlación y no varían (Ñaupas, 2018).

3.4.3 Validez y confiabilidad:

En este estudio, se han utilizado herramientas como el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios empleados, específicamente en el área de gestión del cambio y motivación. Los resultados revelaron niveles de confiabilidad altamente satisfactorios, situándose en un rango de alta fiabilidad, con valores de 0.987 para la variable de gestión del cambio y 0.986 para la variable de motivación.

3.5 Procedimientos

Este estudio se llevó a cabo después de obtener la autorización del gerente general de la empresa de ortopedia, Covazmo Medic SAC, mostrándole la importancia de esta investigación. Se involucró a empleados que cumplían con los criterios de inclusión y que estaban directamente relacionados con la empresa. Después de explicar el propósito de la investigación en una breve reunión con el personal, se administraron las encuestas para evaluar la motivación en el contexto de la gestión del cambio. Una vez completadas las encuestas, se agradeció a los participantes y se recopilaron los datos en una base para su procesamiento y análisis utilizando IBM SPSS Statistics. Los resultados se presentaron en tablas para el análisis y discusión, finalizando con conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos y posteriormente se procesaron utilizando el software estadístico IBM SPSS 26.0. A través de este

programa, se generaron tablas que arrojaron indicadores como frecuencias absolutas, porcentajes, promedios y desviaciones estándar. Los resultados se presentaron en tablas, de acuerdo con los objetivos de la investigación. El uso de esta herramienta estadística es adecuado para investigaciones de naturaleza cuantitativa, ya que facilitó la recopilación y organización de los datos de la empresa.

3.7 Aspectos éticos

El estudio de investigación sobre la gestión del cambio y la motivación en el equipo de ventas de la empresa Covazmo Medic SAC en Lima, Perú, 2023, siguió los principios y normas establecidos en el ámbito de la investigación científica y se sustentó en las normas éticas y morales establecidas por la Universidad César Vallejo. Además, se garantizó la confidencialidad de los datos personales de los participantes sin ocasionar daños a los involucrados y respetando las opiniones. Adicionalmente, se mantuvo la autenticidad de los datos, al realizarse el tratamiento y procesamiento de los mismos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de gestión del cambio en la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del cambio	7	17,5%	11	27,5%	22	55,0%	40	100,0%
Comunicación asertiva	7	17,5%	12	30,0%	21	52,5%	40	100,0%
Relaciones personales	7	17,5%	13	32,5%	20	50,0%	40	100,0%
Transdisciplina	6	15,0%	13	32,5%	21	52,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado los trabajadores

La Tabla 1 proporciona información valiosa sobre la percepción de los trabajadores de Covazmo Medic SAC sobre la gestión del cambio en la empresa. Se destaca que un significativo 55% de los empleados califica la gestión del cambio como positiva, lo que indica un nivel general de satisfacción. Sin embargo, es crucial señalar que la mayoría restante expresa opiniones menos favorables, describiéndola como deficiente o regular.

Entre los factores que contribuyen a la evaluación positiva, la comunicación asertiva emerge como un elemento clave, siendo mencionada por un considerable 52.5% de los encuestados. Esto sugiere que una comunicación efectiva ha desempeñado un papel significativo en la percepción favorable de la gestión del cambio. Además, las relaciones personales y la transdisciplina también se destacan como factores influyentes, ambas citadas por el 50% y el 52.5% de los participantes, respectivamente.

En resumen, la mayoría de los trabajadores evalúa positivamente la gestión del cambio en Covazmo Medic SAC, y este juicio favorable se atribuye

principalmente a la comunicación asertiva, las relaciones personales y la transdisciplina. Estos resultados proporcionan información valiosa para comprender los aspectos clave que contribuyen al éxito percibido de la gestión del cambio en la empresa.

Tabla 2.

Nivel de motivación en los trabajadores de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Motivación	11	27,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100,0%
Productividad	13	32,5%	10	25,0%	17	42,5%	40	100,0%
Calidad	12	30,0%	12	30,0%	16	40,0%	40	100,0%
Capacidad	10	25,0%	13	32,5%	17	42,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado los trabajadores

La Tabla 2 proporciona información sobre diversos aspectos de los empleados en Covazmo Medic SAC. Destaca que solo el 42.5% de los empleados muestra un nivel de motivación positivo. Además, se observan cifras comparables en relación con la calificación de productividad (42.5%), calidad (40%) y capacidad (42.5%).

Estos resultados sugieren que hay un porcentaje significativo de empleados cuyo nivel de motivación no alcanza niveles óptimos, lo que puede tener implicaciones en la productividad y calidad del trabajo. La consistencia en las cifras para productividad, calidad y capacidad indica una correspondencia en la evaluación de estos aspectos, y podría señalar áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones o mejoras.

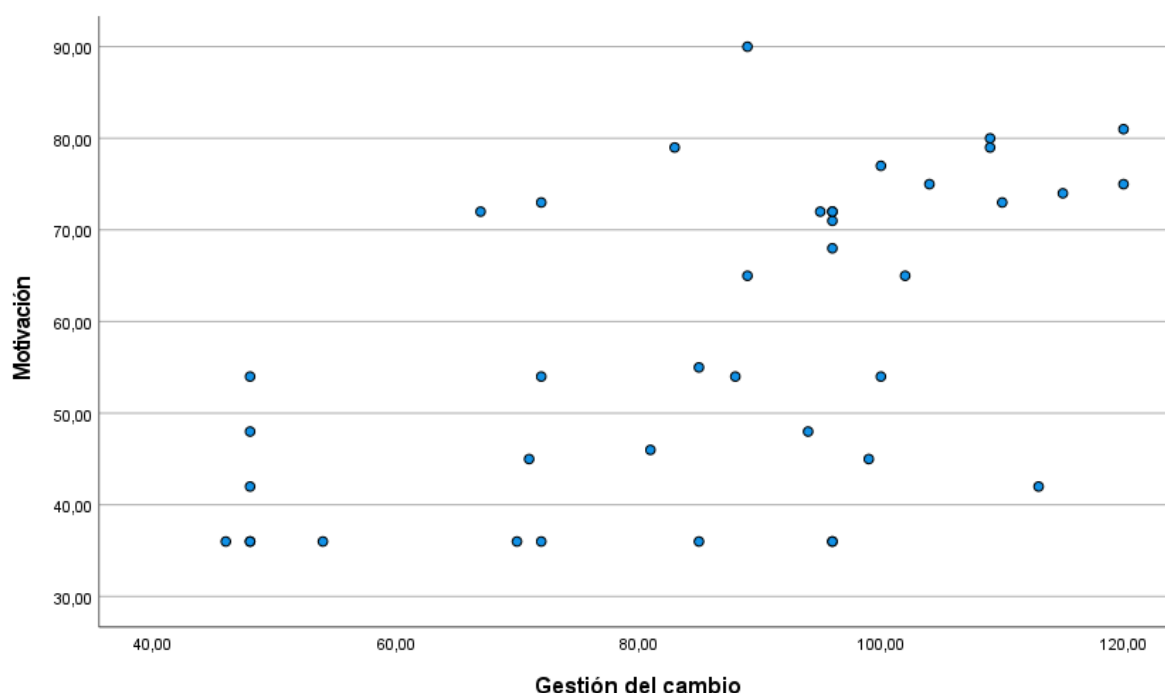
En resumen, la Tabla 2 destaca que la motivación y otros aspectos evaluados muestran cifras similares, subrayando la importancia de abordar las áreas de

oportunidad identificadas para mejorar el desempeño y el bienestar general de los empleados en Covazmo Medic SAC.

3.1. Relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Figura 1.

Comportamiento de la motivación en relación a la gestión del cambio



La Figura 1 proporciona una visión general donde se destaca que, en líneas generales, los puntajes más bajos en motivación están principalmente asociados con calificaciones más bajas en la gestión del cambio. Por otro lado, los puntajes más altos en ambas variables exhiben una correlación similar. Este patrón revela de manera clara una relación positiva entre estos aspectos, indicando que cualquier mejora o deterioro en una de las variables afecta de manera similar a la otra.

En términos más simples, la figura sugiere que existe una conexión directa entre la motivación y la percepción de la gestión del cambio. Cuando la gestión del cambio recibe calificaciones bajas, los niveles de motivación tienden a ser más bajos. Del mismo modo, cuando ambas variables obtienen calificaciones más

altas, hay una correlación positiva, lo que sugiere que mejoras en una de las variables se asocian con mejoras en la otra.

En resumen, la Figura 1 destaca la interrelación entre la motivación y la percepción de la gestión del cambio, subrayando la importancia de considerar ambas variables de manera conjunta en la evaluación y mejora de la dinámica organizacional.

Tabla 3.

Motivación en relación a la gestión por el cambio

Gestión del cambio	Motivación							
	Baja		Regular		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	12,5%	2	5,0%	0	0,0%	7	17,5%
Regular	3	7,5%	5	12,5%	3	7,5%	11	27,5%
Buena	3	7,5%	5	12,5%	14	35,0%	22	55,0%
Total	11	27,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La Tabla 3 resalta resultados significativos, destacando que el 12.5% de los trabajadores clasifica la gestión del cambio como deficiente y, al mismo tiempo, muestra niveles bajos de motivación. En contraste, la misma proporción otorga calificaciones regulares o buenas a la gestión y exhibe un nivel de motivación regular. Un porcentaje considerablemente mayor, el 35%, evalúa positivamente la gestión y demuestra un alto nivel de motivación. Se observa una asociación más marcada entre los niveles bajos, intermedios y favorables de ambas variables.

Estos hallazgos sugieren que existe una relación clara entre la percepción de la gestión del cambio y los niveles de motivación entre los empleados. Aquellos que clasifican la gestión como deficiente tienden a tener motivación baja, mientras que una proporción considerable de empleados que califica positivamente la gestión también muestra altos niveles de motivación. Este

patrón refuerza la idea de que una gestión efectiva del cambio puede influir significativamente en la motivación de los empleados.

En resumen, la Tabla 3 subraya la asociación entre la evaluación de la gestión del cambio y los niveles de motivación en los trabajadores, proporcionando una visión más detallada de cómo estas dos variables están interrelacionadas en el contexto de Covazmo Medic SAC.

Contraste de la hipótesis general:

Existe vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Tabla 4.

Correlación entre la gestión del cambio y la motivación

	Spearman	Motivación	Productividad	Calidad	Capacidad
Gestión del cambio	r = ,569**	,569**	,583**	,544**	,578**
	Sig. = ,000	,000	,000	,000	,000
	n = 40	40	40	40	40

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores ** (Prueba altamente significativa).

La Tabla 4 revela que la correlación de Spearman entre la gestión del cambio y la motivación, $r=0.569$, es ligeramente elevada y altamente significativa, como se deduce de la prueba con $\text{Sig.}=0.000$, inferior a la significancia teórica de 0.01. Además, la gestión del cambio muestra relaciones altamente significativas con cada aspecto de la motivación, incluyendo productividad, calidad y capacidad.

Estos hallazgos respaldan la hipótesis de investigación, confirmando la existencia de una conexión entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC en Lima, 2023.

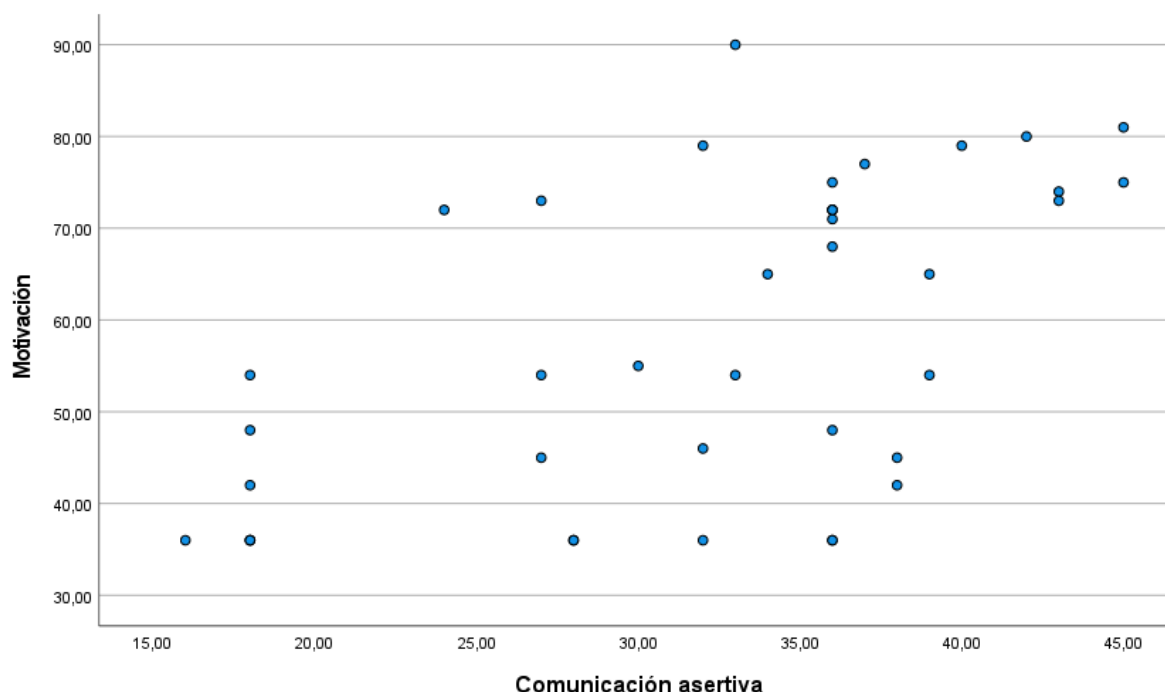
La correlación positiva entre la gestión del cambio y la motivación en Covazmo Medic SAC sugiere mejoras potenciales en el rendimiento, adaptabilidad y satisfacción laboral. Esta conexión también podría impulsar la productividad y calidad del trabajo, al tiempo que reduce la resistencia al cambio. En conjunto,

la efectiva gestión del cambio se presenta como una herramienta clave para potenciar la motivación y generar impactos positivos en diversos aspectos clave del desempeño organizacional.

Relación entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Figura 2.

Comportamiento de la motivación en relación a la comunicación asertiva



En la Figura 2, se observa que, en términos generales, hay una conexión evidente entre los puntajes de motivación y la comunicación asertiva. Se destaca que los puntajes más bajos en motivación están asociados con bajos puntajes en comunicación asertiva. A medida que los puntajes de comunicación asertiva aumentan, se aprecia un correspondiente incremento en los puntajes de motivación. Este patrón revela de manera clara una relación positiva entre ambos aspectos.

En resumen, la figura proporciona una representación visual clara de cómo la comunicación asertiva se relaciona directamente con los niveles de motivación. Los hallazgos sugieren que mejorar la comunicación asertiva podría ser un

medio efectivo para impulsar la motivación de manera significativa en el contexto evaluado.

Tabla 5.

Motivación en relación a la comunicación asertiva

Comunicación asertiva	Motivación							
	Baja		Regular		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	12,5%	2	5,0%	0	0,0%	7	17,5%
Regular	3	7,5%	5	12,5%	4	10,0%	12	30,0%
Buena	3	7,5%	5	12,5%	13	32,5%	21	52,5%
Total	11	27,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados presentados en la Tabla 5 resaltan que el 12.5% de los trabajadores muestra tanto una comunicación asertiva deficiente como una motivación baja. De manera similar, la misma proporción de empleados evidencia niveles buenos y regulares en la comunicación, junto con un nivel regular en la motivación. De manera notable, un 32.5% exhibe una comunicación asertiva buena y una motivación alta. Estos hallazgos subrayan de manera clara la existencia de una relación entre ambos aspectos.

En resumen, la Tabla 5 revela patrones significativos donde los niveles de comunicación asertiva se asocian directamente con los niveles de motivación en los trabajadores. La presencia de una comunicación asertiva buena está relacionada con una motivación más alta, mientras que las deficiencias en la comunicación se asocian con niveles más bajos de motivación en el contexto evaluado. Estos resultados destacan la importancia de una comunicación efectiva para fomentar la motivación en el entorno laboral.

Contraste de la hipótesis específica 1:

Existe vínculo entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Tabla 6.

Correlación entre la comunicación asertiva y la motivación

	Spearm an	Motivación	Productivi dad	Calida d	Capacida d
Comunicaci ón asertiva	r	,552**	,566**	,519**	,565**
	Sig.	,000	,000	,001	,000
	n	40	40	40	40

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores ** (Prueba altamente significativa).

La Tabla 6 revela que la correlación de Spearman entre la comunicación asertiva y la motivación, $r=0.552$, es ligeramente alta, con una significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, que confirma la fuerte correlación entre ambos aspectos, siendo inferior al valor teórico de 0.05. La comunicación asertiva también muestra una relación altamente significativa ($\text{Sig.}<0.05$) con la productividad, calidad y capacidad.

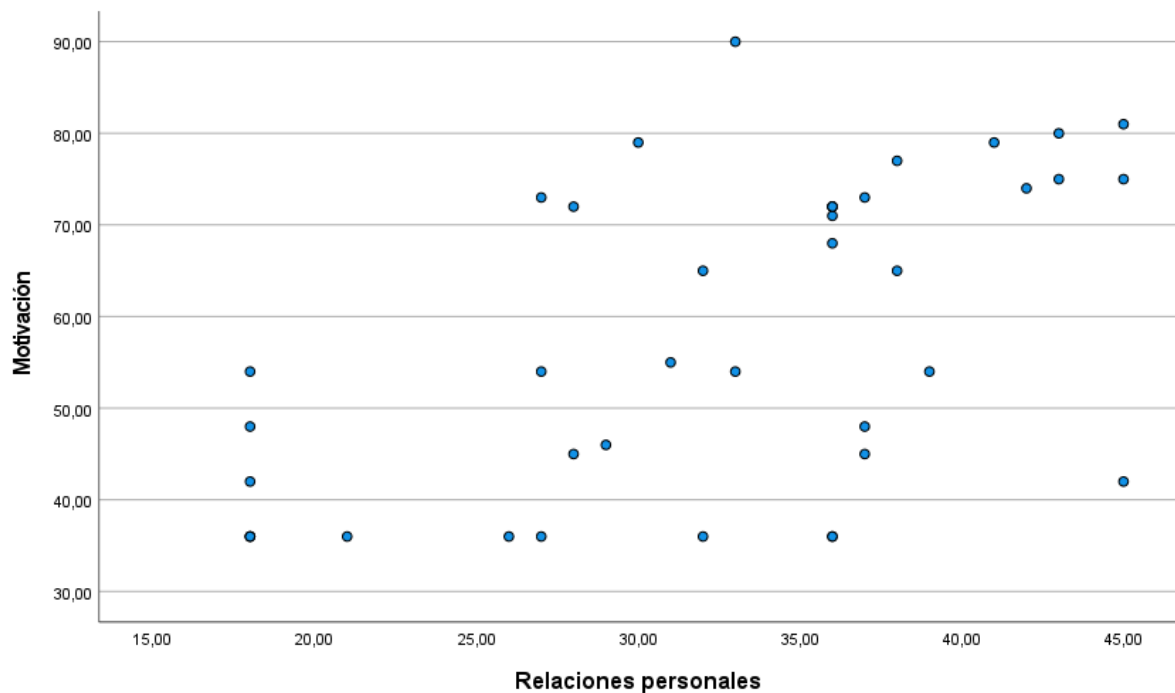
Estos hallazgos proporcionan evidencia suficiente para respaldar la hipótesis de que existe un vínculo entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

La correlación significativa entre la comunicación asertiva y la motivación en Covazmo Medic SAC sugiere una relación vital. Una comunicación clara y efectiva se vincula positivamente con la motivación, impactando la comprensión, resolución de problemas y clima laboral. La asociación también se extiende a la productividad, calidad y capacidad en el trabajo. En resumen, fomentar la comunicación asertiva en el lugar de trabajo puede mejorar la motivación y contribuir al éxito general del equipo.

3.2. Relación entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Figura 3.

Comportamiento de la motivación en relación a las relaciones personales



La Figura 3 presenta una tendencia notable entre los puntajes de motivación y relaciones personales. Inicialmente, ambos aspectos comienzan con puntajes bajos para luego experimentar un incremento progresivo. Este patrón claramente señala una relación positiva entre la motivación y las relaciones personales.

En términos más sencillos, la figura sugiere que a medida que los puntajes de relaciones personales mejoran, también lo hacen los puntajes de motivación, y viceversa. Este hallazgo subraya la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, ya que parece haber una conexión directa con los niveles de motivación de los empleados. En conjunto, estos resultados destacan la relevancia de fomentar y fortalecer las relaciones personales como un posible medio para mejorar la motivación en el contexto evaluado.

Tabla 7.

Motivación en relación a las relaciones sociales

Relaciones sociales	Motivación							
	Baja		Regular		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	12,5%	2	5,0%	0	0,0%	7	17,5%
Regular	3	7,5%	6	15,0%	4	10,0%	13	32,5%

Buena	3	7,5%	4	10,0%	13	32,5%	20	50,0%
Total	11	27,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La información presentada en la Tabla 7 destaca que el 12.5% de los trabajadores percibe las relaciones sociales como deficientes, al mismo tiempo que experimenta una motivación baja. Además, el 15% de los empleados las califica como regulares en ambos aspectos. Notablemente, un 32.5% valora positivamente las relaciones sociales, considerándolas buenas, y simultáneamente muestra un nivel alto de motivación. La correspondencia de niveles similares en ambas variables, evidenciada por los porcentajes más altos, sugiere claramente una relación positiva entre las relaciones sociales y la motivación.

En resumen, estos hallazgos subrayan que las percepciones positivas en las relaciones sociales están asociadas con niveles más altos de motivación en los trabajadores. La conexión observada en la Tabla 7 respalda la idea de que fomentar un entorno laboral propicio para relaciones sociales saludables puede tener un impacto positivo en la motivación de los empleados.

Contraste de la hipótesis específica 2:

Existe vínculo entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Tabla 8.

Correlación entre las relaciones sociales y la motivación

	Spearman	Motivación	Productividad	Calidad	Capacidad
Relaciones sociales	r	,558**	,566**	,540**	,564**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	n	40	40	40	40

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores ******(Prueba altamente significativa).

La Tabla 8 destaca que la correlación de Spearman entre las relaciones sociales y la motivación, $r=0.558$, es ligeramente alta y resultó al mismo tiempo altamente significativa, como se confirma de la significancia de la prueba, $\text{Sig.}=0.000$, considerablemente menor que el valor teórico de 0.05. Las relaciones sociales también exhiben una correlación altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con la productividad, calidad y capacitación.

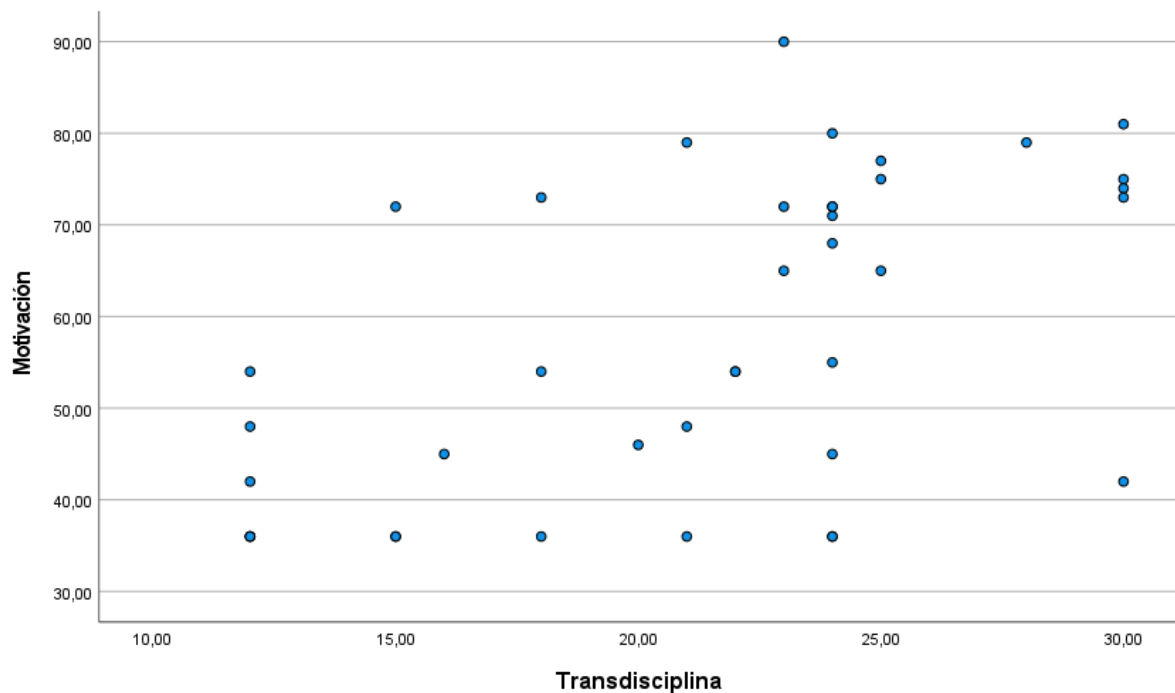
Estos hallazgos respaldan la hipótesis de que existe un vínculo entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC en Lima en 2023.

La correlación significativa entre relaciones sociales y motivación en Covazmo Medic SAC subraya la importancia de las interacciones sociales en el entorno laboral. Esta conexión positiva implica que un ambiente propicio para relaciones sociales sólidas contribuye a niveles más altos de motivación entre los empleados. Los hallazgos respaldan la noción de que fomentar relaciones sociales positivas puede tener un impacto directo en la motivación del personal, influyendo en la productividad, calidad y capacitación en la empresa.

3.3. Relación entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.

Figura 4.

Comportamiento de la motivación en relación a la transdisciplina



La Figura 4 ofrece una aclaración importante al indicar que, de manera general, los puntajes bajos en motivación están asociados con puntajes bajos en transdisciplina. Al incrementarse los puntajes en la dimensión de transdisciplina, se observa un correspondiente aumento en los puntajes de motivación. Esto demuestra de manera clara la relación positiva que existe entre ambas dimensiones.

En términos más simples, la figura sugiere que a medida que la transdisciplina mejora, también lo hace la motivación, y viceversa. Esta relación positiva entre ambas variables resalta la importancia de la transdisciplina como un factor influyente en la motivación de los individuos en el contexto evaluado. En conjunto, estos resultados subrayan la relevancia de fomentar un enfoque transdisciplinario para fortalecer la motivación en el entorno laboral.

Tabla 09.

Motivación en relación a la transdisciplina

Transdisciplina	Motivación							
	Baja		Regular		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	4	10,0%	2	5,0%	0	0,0%	6	15,0%
Regular	4	10,0%	6	15,0%	3	7,5%	13	32,5%
Buena	3	7,5%	4	10,0%	14	35,0%	21	52,5%
Total	11	27,5%	12	30,0%	17	42,5%	40	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La información presentada en la Tabla 9 resalta que el 10% de los trabajadores califica en un nivel regular o deficiente tanto en transdisciplina como en un nivel bajo de motivación. Además, el 15% califica en un nivel regular en ambos aspectos, mientras que el 35% alcanza un nivel bueno en transdisciplina y un nivel alto en motivación. Estos resultados ilustran claramente que las categorías más bajas, intermedias y más altas guardan una correspondencia evidente, lo que indica una relación positiva entre los aspectos evaluados.

En resumen, estos hallazgos sugieren que a medida que la transdisciplina mejora, también lo hace la motivación, y viceversa. La correlación observada en la Tabla 9 entre los niveles de transdisciplina y motivación respalda la idea de que la promoción de un enfoque transdisciplinario podría tener un impacto positivo en los niveles de motivación de los trabajadores en el contexto analizado.

Contraste de la hipótesis específica 3:

Existe un vínculo entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023.

Tabla 10.

Correlación entre la transdisciplina y la motivación

	Spearman	Motivación	Productividad	Calidad	Capacidad
Transdisciplina	r	,567**	,589**	,549**	,563**
	Sig.	,000	,000	,000	,000
	n	40	40	40	40

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores ** (Prueba altamente significativa).

La Tabla 10 muestra que la correlación de Spearman entre la transdisciplina y la motivación, $r=0.567$, es ligeramente alta. Según los resultados de la prueba, esta correlación es altamente significativa, como se confirma con un valor de significancia, $\text{Sig.}=0.000$, considerablemente menor que el umbral teórico de 0.05. Además, la transdisciplina también presenta una relación altamente significativa ($\text{Sig.}<0.01$) con la productividad, calidad y capacidad.

Esos hallazgos aportan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de que existe un vínculo entre la transdisciplina y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC

Esta conexión positiva implica que fomentar prácticas transdisciplinarias no solo mejora la motivación, sino que también está vinculada a mayores niveles de productividad, calidad y capacidad en el entorno laboral. Estos hallazgos sugieren que abrazar la transdisciplina puede ser clave para estimular el compromiso y el rendimiento general del equipo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito principal de este estudio fue investigar la relación entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC en Lima durante el año 2023. Dentro de este marco, Betancourt y Santander (2019) resaltan que la gestión del cambio se distingue por su enfoque en analizar el pasado para comprender el presente y llevar a cabo transformaciones con una perspectiva hacia el futuro. Este enfoque estratégico busca planificar, dirigir y controlar cambios dentro de una organización para adaptarse a nuevas circunstancias. Es crucial contar con un personal preparado para enfrentar los desafíos de dicha adaptación, siendo la motivación laboral un componente fundamental en este proceso.

En relación a la evaluación de la gestión del cambio en Covazmo Medic SAC (ver Tabla 1), se destaca que el 55% de los trabajadores la percibe como buena. Aunque aspectos como la comunicación asertiva (52.5%), las relaciones personales (50%), y la transdisciplina (52.5%) obtienen opiniones ligeramente favorables, es preocupante observar que casi la mitad de los trabajadores no tiene una opinión favorable sobre dicha gestión. Se identifica que las deficiencias en la gestión del cambio están vinculadas principalmente a la falta de una comunicación efectiva, dificultades en las relaciones laborales, y la falta de alineamiento con la disciplina organizacional. Estas deficiencias afectan la adaptación y la eficacia organizacional, lo que impone cambios estratégicos urgentes. Según Escalante (2019), es fundamental llevar a cabo transformaciones en los ámbitos tecnológico y cultural para lograr el éxito de la gestión del cambio. Señala que los obstáculos principales para alcanzar esto son la comunicación, la carencia de líderes y de motivación, identificación y apoyo. Además, Prada (2020) agrega que superar la resistencia al cambio requiere un programa estratégico de comunicación para obtener un mayor compromiso de los trabajadores, siendo aún más crucial cuando no existe una relación directa entre los empleados. De manera complementaria, Vignolo (2019) sugiere que, ante la resistencia al cambio, la implementación de charlas permanentes mejora la confianza entre jefes y trabajadores, así como su compromiso con la empresa.

El otro aspecto evaluado, la motivación, recibe una evaluación menos favorable según se muestra en la Tabla 2. Cerca de la mitad de los trabajadores (42.5%) la califica como buena, abarcando los diferentes aspectos evaluados dentro de este término, como la productividad (42.5%), calidad (40%), y capacidad (42.5%). Estos resultados indican que los trabajadores no muestran una predisposición favorable ni una voluntad destacada para esforzarse en el trabajo. Según Gareth (2019), la motivación se define como un conjunto de fuerzas psicológicas que surgen dentro de los individuos y los impulsa a lograr un rendimiento óptimo.

La evidente falta de motivación en el personal de la empresa puede tener consecuencias negativas en el desempeño del trabajador, afectando la productividad, la calidad de los productos y la capacidad del trabajador. Como resultado, esto impacta en el logro de los objetivos institucionales. Para mejorar la motivación, Condor et ál. (2018) recomienda a los gerentes implementar planes de motivación de manera continua con el fin de aumentar el rendimiento de los empleados. Estos planes tienen un efecto positivo al enseñar a los trabajadores a valorar mejor las actividades asignadas y a contribuir de manera más productiva a la organización. El autor también sugiere que la motivación, cuando está acompañada de un liderazgo efectivo, mejora la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, fortalece su identidad organizacional y aumenta su satisfacción laboral.

Rodríguez et al. (2020) destaca que factores como las oportunidades de ascenso, incrementos salariales, reconocimientos y bonificaciones basadas en la productividad son elementos que generan motivación y, en consecuencia, mejoran la productividad. Además, el estudio de Rodríguez (2020) revela que la posibilidad de ser escuchado, el trabajo en equipo y un ambiente saludable son factores que mantienen motivado al trabajador, impulsándolo a desempeñar sus responsabilidades con dedicación. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de Carvajal et al. (2022), quienes resaltan la importancia de escuchar al trabajador y proponen la participación activa de este en la planificación de la empresa. Además, destacan que motivar al empleado haciéndolo sentir parte

esencial de la organización, resaltando que sin su contribución la empresa no podría lograr la productividad deseada, son elementos cruciales para el éxito organizacional. Carvajal et al. (2022) añade que la motivación puede generar un sentido de pertenencia en el trabajador y que la comunicación efectiva entre el colaborador y el superior es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales. Estos hallazgos enfatizan la importancia de estrategias que no solo incentiven financieramente al trabajador, sino que también promuevan un ambiente participativo y de reconocimiento, contribuyendo así al compromiso y rendimiento laboral.

Es esencial implementar mejoras sustanciales tanto en la gestión del cambio como en la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC. La correlación significativa identificada en la Tabla 4 respalda la hipótesis de que existe una conexión entre la gestión del cambio y la motivación en esta empresa. Este hallazgo destaca la importancia mutua de mejorar tanto la gestión del cambio como la motivación, sugiriendo que el fortalecimiento de una está directamente relacionado con la mejora de la otra, y viceversa. Por ende, la empresa se beneficiaría significativamente al abordar simultáneamente estos dos aspectos, ya que una gestión del cambio más efectiva se traduciría en un aumento en la motivación del personal y viceversa.

Para realizar un análisis más detallado de la relación entre la gestión del cambio y la motivación laboral, el estudio examina la correlación entre cada una de las dimensiones de la gestión del cambio y la motivación.

El primer objetivo específico de este estudio examina la relación entre la comunicación asertiva y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC. La correlación altamente significativa ($r=0.569$) encontrada entre ambas variables (Figura 4) sugiere que mejoras o deterioros en una de ellas impactan de manera similar en la otra. Esta asociación es crucial, ya que una comunicación clara y asertiva resulta fundamental para establecer un buen clima

laboral, contribuyendo así a un entorno motivador y al logro de los objetivos organizacionales (ver Tabla 6).

La correlación positiva identificada indica que una comunicación efectiva está directamente vinculada a la motivación del personal. Este vínculo puede generar efectos positivos en la comprensión, resolución de problemas y en el clima laboral, factores que, en última instancia, contribuyen al éxito del equipo de trabajo. Contreras (2018) destaca la importancia de la comunicación asertiva, honesta y transparente, especialmente en el contexto de pequeñas empresas, resaltando su relevancia en procesos de cambio significativos. Además, Carranza y Yuptón (2019) subrayan que la implementación de nuevas formas de comunicación ayuda al personal a tomar conciencia y comprender los cambios, fortaleciendo así la adaptación al proceso de transformación. En resumen, la correlación identificada subraya la importancia crítica de una comunicación clara y asertiva para impulsar la motivación y el éxito general del equipo de trabajo.

En el segundo objetivo específico, se analiza la relación entre las relaciones sociales y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC. La Figura 5 pone de manifiesto la conexión positiva entre estas dos variables, respaldada por la correlación altamente significativa ($r=0.558$, Sig. <0.001). Estos resultados destacan la importancia crucial de las interacciones sociales en el entorno laboral, indicando que un ambiente propicio para relaciones sólidas se traduce en niveles más elevados de motivación entre los empleados.

La implicación principal de esta correlación significativa es que fomentar relaciones sociales positivas puede tener un impacto directo en la motivación del personal. Este impacto, a su vez, puede influir positivamente en la productividad, calidad y capacitación dentro de la empresa. En resumen, la creación y promoción de un ambiente laboral que favorezca relaciones sociales sólidas se presenta como una estrategia valiosa para aumentar la motivación y, en última instancia, mejorar diversos aspectos clave en el rendimiento organizacional.

El tercer objetivo se centra en la relación entre la transdisciplina y la motivación en el personal de Covazmo Medic SAC, Lima. La Figura 6 revela una clara tendencia positiva en las evaluaciones de los trabajadores con respecto a la transdisciplina y la motivación. Esta tendencia indica una relación positiva entre ambos aspectos, respaldada por la correlación altamente significativa ($r=0.567$, $\text{Sig.}<0.05$). Se confirma así la conexión entre la transdisciplina y la motivación, la cual se extiende a la productividad, calidad y capacidad en el trabajo.

Los resultados sugieren que el compromiso tanto de los superiores como del propio trabajador con el cambio, el manejo adecuado de los recursos negativos y la posibilidad de expresar libre y críticamente los problemas son elementos esenciales para estimular la motivación y el compromiso con la organización. En este contexto, Vargas (2017) destaca la importancia de una actitud de cambio frente a los problemas, generando mayor confianza en los procesos organizacionales y adoptando estrategias para superar obstáculos. En este contexto, se subraya la relevancia de coordinaciones, escucha activa, liderazgo y comunicación efectiva, entre otros aspectos. En conjunto, estos hallazgos resaltan la necesidad de promover prácticas organizacionales que fomenten la transdisciplina, ya que esto no solo puede mejorar la motivación del personal, sino que también puede tener un impacto positivo en diversos aspectos del desempeño laboral.

En resumen, la correlación encontrada destaca la importancia de la transdisciplina como factor motivador en el personal. Fomentar un compromiso activo con el cambio y establecer canales abiertos de comunicación crítica pueden ser estrategias clave para impulsar la motivación y el compromiso organizacional.

Resumiendo, los aspectos anteriores, se entiende que la gestión por el cambio, implica la implementación de procesos, comunicación efectiva y el involucramiento activo de los empleados para garantizar una transición exitosa. Este enfoque reconoce la necesidad de ajustes en la cultura, estructuras y prácticas organizacionales, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la adaptabilidad y el logro de metas a largo plazo. El logro de éstas además

requiere que el trabajador se encuentre motivado, por la relación que existe con la gestión por el cambio; en la medida que ésta tenga éxito, podrá alcanzar mejoras potenciales en el rendimiento, adaptabilidad y satisfacción laboral. La motivación laboral en una empresa tiene consecuencias significativas, incluyendo un mejor rendimiento y clima laboral, mayor retención de talento, estímulo a la innovación, alineación con metas empresariales y mejora en la calidad del trabajo. También se asocia con menor ausentismo y favorece el crecimiento profesional de los empleados. En resumen, la motivación es crucial para el éxito organizacional al potenciar el compromiso y la productividad de los colaboradores.

La vinculación existente entre la gestión del cambio y la motivación, podría impulsar la productividad y calidad del trabajo, al tiempo que reduce la resistencia al cambio. En conjunto, la efectiva gestión del cambio se presenta como una herramienta clave para potenciar la motivación y generar impactos positivos en diversos aspectos clave del desempeño organizacional.

Finalmente, se debe precisar que los hallazgos de la investigación revelan una significativa relación entre la gestión del cambio y sus componentes con la motivación, abarcando todos los factores examinados en este ámbito. No obstante, es crucial señalar que esta relación debe ser interpretada con precaución, ya que se fundamenta en percepciones y puede ser influenciada por factores no contemplados en la investigación, como el tipo de contrato del trabajador o el área específica de desempeño, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

Después de presentar y discutir los resultados, se derivan las siguientes conclusiones:

Primera: La gestión del cambio en Covazmo Medic SAC, aunque evaluada ligeramente favorable, está fuertemente vinculada de manera significativa (Sig.<0.01) a la motivación del trabajador, a pesar de que esta última recibe una opinión menos favorable. Esto destaca la importancia crítica de una gestión efectiva del cambio para impulsar la motivación del personal.

Segunda: La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa (Sig.<0.01) con la motivación del personal en Covazmo Medic SAC. Esta conexión resalta la influencia positiva de una comunicación clara y efectiva en el nivel de motivación de los empleados.

Tercera: Las relaciones sociales mantienen un vínculo significativo (Sig.<0.01) con la motivación de los trabajadores en Covazmo Medic SAC. Esta conexión subraya la importancia de fomentar un entorno laboral propicio para relaciones positivas como elemento motivador.

Cuarta: La transdisciplina se asocia de manera significativa (Sig.<0.01) con la motivación del personal en Covazmo Medic SAC. Esto resalta la relevancia de promover una perspectiva interdisciplinaria en el trabajo para estimular la motivación de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES

En las conclusiones obtenidas, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones para mejorar la gestión del cambio y la motivación en Covazmo Medic SAC:

Primera: Fortalecer la Gestión del Cambio: Implementar estrategias que mejoren la gestión del cambio, teniendo en cuenta la conexión significativa encontrada con la motivación. Esto puede incluir capacitación adicional para jefes y trabajadores en la adaptación a cambios y la gestión efectiva de transiciones.

Segunda: Potenciar la Comunicación Asertiva: Reforzar con programas de comunicación asertiva dentro de la empresa, reconociendo su vinculación significativa con la motivación. Esto implica promover un ambiente donde la información se comparta de manera clara y efectiva en todos los niveles de la organización.

Tercera: Fomentar Relaciones Sociales Positivas: Desarrollar iniciativas que promuevan relaciones sociales positivas entre los empleados, considerando su fuerte vínculo con la motivación. Actividades sociales, eventos o programas de trabajo en equipo pueden ser implementados para fortalecer el sentido de comunidad.

Cuarta: Integrar la Transdisciplina en la Cultura Organizacional: Incorporar la perspectiva de la transdisciplina en las prácticas y procesos organizacionales. Esto implica fomentar la colaboración entre diferentes áreas y disciplinas, reconociendo su impacto significativo en la motivación del personal.

Quinta: Evaluar y Abordar Factores Adicionales: Realizar evaluaciones periódicas para identificar y abordar posibles factores adicionales que puedan influir en la percepción de la gestión del cambio y la motivación, como el tipo de contrato del trabajador o el área específica de desempeño.

Sexta: Implementar Programas de Desarrollo Personal: Ofrecer programas de desarrollo personal y profesional para los empleados, centrándose en habilidades de adaptación al cambio, gestión del estrés y mejora de habilidades sociales. Estos programas pueden contribuir significativamente a la motivación y la satisfacción laboral.

Séptima: Fomentar una Cultura de Cambio Positiva: Promover una cultura organizacional que abrace el cambio como una oportunidad de crecimiento y mejora continua. Esto puede lograrse a través de liderazgo positivo, comunicación transparente y reconocimiento de los éxitos relacionados con la gestión del cambio.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2019). Comunicación asertiva. Gestión del comportamiento organizacional. Recuperado de: direcciondepersonal.com
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-yFundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alcalde, P. (2019). Calidad: Fundamentos, herramientas y gestión de la calidad para pymes. 3.º edición. España: Ediciones Paraninfo.
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bilbao, J. & Escobar, H. (2020). Research and higher education (2da edition). USA: LULU.COM.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides, A. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor of an organization. *Universidad y Sociedad*, vol. 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Burk, J. (2020). The Only Constant is Change: Developing a Compelling Story to Enable Organizational Transformation. *International Journal of Knowledge, Culture & Change in Organizations: Annual Review*, 19(1), 1–6. <https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v19i01/1-6>
- Colina F., Josia I. y Aldana J. (2021). Impacto del COVID-19 en pequeñas y medianas empresas del Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 27.
- Condor, G., Bustamante, M., Lapo, M. & Campos, R. (2018). Intrinsic Motivation and Leadership Factors in an Ecuadorian Family Telecommunications

Business. Technological Information, 29(4). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>

Contreras, J. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Bogotá, Colombia.

Carranza, A. y Yuptón, H. (2019). Propuesta de gestión del cambio basado en el modelo ADKAR en el colegio Jorge Basadre de la ciudad del Chiclayo. Chiclayo, Perú.

Carvajal, E., Reyes, A. and Zambrano, L. (2022). Motivation strategies to improve the work performance of the Hermanos "S" Microenterprise in the Pedro Carbo cantón. Scientific Journal Domain of Sciences, 8(1) 92-110. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>

Coronado, V. (2019). Estrategias de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán-Perú. Chiclayo.

Cerda, H. (2021). Los elementos de la investigación (1ra. edición). COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.

Cota, L., & Rivera, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados.

Congreso de la República del Perú. (2018). Ley No 30806, Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). El Peruano, 4-8. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/ley-marco-de-cte-it-ley-concytec>

Chambi, E. y Reyna, R. (2019). Relación entre la gestión de cambios y los incidentes para minimizar su impacto negativo en la empresa GABBOT. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Empresarial y de Sistemas. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9772/1/2019_Chambi-Belizario.pdf

- Chávez, F. (2020). Motivación en el servicio público de la Municipalidad del Callao. Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41490>
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones (10.^a ed.). México: McGraw-Hill.
- Dalati, S. y Marx, J. (2018). Surveys and Questionnaires. In: Marx Gómez, J., Mouselli, S. (eds) Modernizing the Academic Teaching and Research Environment. Progress in IS. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-74173-4_10
- Development, O. (21 de junio de 2020). Rendimiento laboral y procesos de mejora. Obtenido de Rendimiento laboral y procesos de mejora:
<https://operatrece.com/rendimiento-laboral/>
- Escalante, L. (2019). Emprendimiento de consultoría en gestión del cambio. Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Dirección Estratégica de Contenidos. Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10636>
<http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/10636>
- Fierro, E. (2021). Change management, virtual collaboration and organizational strategic Agility of Mexican companies in the fase of the impacts of COVID-19. *New science*, 13.
<https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>
- García, M., Grillo A. and Morte T. (2021). The adaptation of companies to the COVID: a systematic review. *Journal of Administration Sciences and Economics*.
- Guevara, G. Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
[doi:10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Gareth R. and Jennifer M. (2019). Administración contemporánea (10.^a ed.). México: McGraw-Hill.

- Gil, J., Fuster, F., Norabuena, R., Maldonado, H., Norabuena, E. and Hernández, R. (2019). Academic Motivation and its Influence on the Development of the Abilities of Students in the Area of English. *Psychology Review*, 15(30), 26–41.
<https://e-revistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2647>
- Harb, B. and Sidani, D. (2019). Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 205-216.
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.15](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.15)
- Hendrik, G., Moch A., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect of change in management, organizational culture and transformational.
- Hechanova, M., Caringal, J. & Magsaysay, J. (2018). Implicit change leadership, and affective commitment to change: Comparison of academic institutions versus commercial enterprises. *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 39(7), 914-925.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0013>
- Hanco, M., Carpio, A. y Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista investigación en Comunicación y Desarrollo*, 186-194.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Iribaren, V. (2017). *Defensive Architecture of the Mediterranean* (5ta edition). Spain: Publications Universitat D´ Alacant.
- Juez, J. (2020). *Productividad extrema: Cómo ser más eficiente, producir más, y mejor*. Primera edición.
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición* Hernández, V. (2013). *Diseño de estudios transversales*
- Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrumentos*. Perú: Pearson Educación de Perú, S.A.
- Lachira, D., Luján, P., Mogollón, M. y Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 2(3), 72-82.
<https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Münch, L. (2018) *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo* (3.ª ed.) México: Pearson Educación.

- Molina, L., y Rodríguez, A. (2018). Estrategia Para Mejorar el Desempeño Laboral de las secretarías de Facultad en las Unidades Académicas de Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”, de la ciudad de Manta. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Miranda, M. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana. Trabajo de suficiencia para optar el Título de Licenciado en administración de Empresas. Universidad de Piura.
<https://hdl.handle.net/11042/3610>
- Molano, L., Rendón, C., Montes, J., Pulido, S. y Garrido, M. (2021). Gestión del cambio. Colombia potencia de la vida, cap. III, 37-61.
<http://hdl.handle.net/20.500.12324/37065>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis (5.^a ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la u.
- Oseña, D., Mendivel, R. & Durán, A. (2020). Potential for innovation and institutional management at National University of Cañete-Peru. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp.207-235.
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Pegalajar, A. (2020). Relationship between the academic-personal motivation of new students in education and autonomous work strategies. *Technological Information*, 13(5).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500257>
- Pérez, R., Rendón, R., Aguilar, J. y Muñoz, M. (2013). Innovación en el sector rural de México. *Revista Análisis Público*, 89- 107.
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. & Montalvo, J. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means to increase productivity. Case study: TSR Company from Saltillo, Coahuila, Mexico. *Espacios Magazine*, 41(43) 53-68.
 DOI: 10.48082/espacios-a20v41n43p05
- Rodríguez, J. (2020). Actions necessary to improve the cause-effect relationship between investment in human resource management practices and motivation in the company. *Technological information*, 31(2).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

- Recuenco, A. (2020). Gestión del cambio: Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte. *Sciéndo*, 23(4), 309-317.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.037>
- Sampieri, R. (2016). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Santandreu, A. y Betancourt, O. (2019). Trayectorias de Cambio: La gestión del conocimiento para el aprendizaje y el cambio en la práctica (1ra. edición). Quito-Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
- Svac, V.& Caganova, D. (2020). Managerial Skills for Innovation Support. *Mobile Netw Appl* 25, 925–931.
<https://doi.org/10.1007/s11036-020-01517-3>
- Vargas, G. (2017). Gestión del cambio en el área administrativa de una empresa familiar como propuesta para la implementación ISO 9001-2015. Colombia.
- Vlados, C. (2019). Change Management and Innovation in the 'Living Organization': The Stra.Tech.Man Approach (May 29, 2019). *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, Vol. 7, No. 2, pp. 229-256, 2019.
<https://ssrn.com/abstract=3413691>
- Varsi, E. (2022). Tratado de derecho de las personas. Capacidad. Primera Edición. Perú: Fondo Editorial.
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Anexo 1: Tabla de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Cambio	<p>Es una forma de recuperar el pasado para comprender el presente y hacer un cambio para el futuro. Esto permite explicar al factor humano involucrado las herramientas necesarias que permitan el aprendizaje y la disposición al cambio dentro de la organización.</p> <p>Involucrar al talento humano en el proceso de la gestión de los cambios, les ayuda a entender, los alcances, los objetivos propuestos y los productos que se pueda obtener de ello (Santandreu y Betancourt, 2019).</p>	<p>Se medirán los indicadores, evaluación de cambios, planificación de cambios y políticas de cambios a través de un cuestionario que se les realizará a los participantes.</p>	Comunicación asertiva	<p>Evaluación de cambios</p> <p>Planificación de cambios</p> <p>Políticas de cambios</p>	Ordinal
		<p>Se medirán los indicadores relacionamiento, organización y colaboración, aplicando un cuestionario a los participantes.</p>	Relaciones personales	<p>Relacionamiento</p> <p>Organización</p> <p>Colaboración</p>	Ordinal
		<p>Se medirán los indicadores disciplina e indisciplina, través del instrumento cuestionario.</p>	Transdisciplina	<p>Disciplina</p> <p>Indisciplina</p>	Ordinal

Motivación	La motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico (Chiavenato, 2018).	Se medirán los indicadores rendimiento y recompensas, a través del instrumento cuestionario.	Productividad.	Rendimiento	Ordinal
		Se medirán la retención y monitoreo a través del instrumento cuestionario.	Calidad	Recompensas	Ordinal
		Se medirá el indicador integración y desarrollo profesional a través del instrumento cuestionario.	Capacidad	Retención	Ordinal
				Monitoreo	Ordinal
				Integración	Ordinal
				Desarrollo profesional	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

La finalidad del presente cuestionario es medir las dimensiones expuestas en el presente estudio titulado Gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC Lima, 2023.

Edades: 18 – 50 años

Género: H – M

Valoración: 5 (Totalmente de Acuerdo) 4 (De acuerdo) 3 (Ni de acuerdo ni en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 1 (Totalmente en desacuerdo)

Variable: Gestión del Cambio

Gestión del Cambio						
ÍTEM	ENUNCIADO	Valores				
Dimensión: Comunicación Asertiva						
Indicador: Evaluación de cambios		5	4	3	2	1
01	El jefe evalúa los cambios organizacionales internos junto con sus colaboradores.					
02	Los cambios necesarios que se realizarán en la empresa son efectivos.					
03	Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa sostienen fundamentos creíbles.					
Indicador: Planificación de cambios		5	4	3	2	1
04	El superior brinda oportunidades para que los miembros aporten y desarrollen sus enseñanzas.					
05	Soy partidario de la planificación que implementa la empresa y puedo expresar de manera libre mis opiniones					
06	Asumo algunas tareas sobre la planificación para aplicar una prueba piloto, consciente de que pueda tener éxito					
Indicador: Políticas de cambios		5	4	3	2	1

07	Entiendo que, tras los resultados de implementar un cambio, habrá nuevas políticas de empresa					
08	Creo que, las políticas de cambios pueden generar efectos positivos en la empresa					
09	Comprendo que debería respetar las políticas de cambio de forma personal, laboral y colectiva					
Dimensión: Relaciones personales						
Indicador: Relacionamiento		5	4	3	2	1
10	Mis compañeros de equipo apoyarían los cambios a los que se someterá la empresa					
11	Me siento motivado a trabajar en grupo los nuevos cambios organizacionales					
12	Soy capaz de afrontar cambios dentro de la empresa que involucren coordinaciones con otras áreas					
Indicador: Organización		5	4	3	2	1
13	Me involucro de manera grupal para afrontar cualquier barrera dentro de la empresa					
14	Apoyo a otros grupos cuando sea necesario					
15	Espero con ansias el nuevo entorno modificado y organizado después de los cambios generados					
Indicador: Colaboración		5	4	3	2	1
16	Someto mis recursos y herramientas para que la empresa tenga éxito					
17	Empleo mis conocimientos para solucionar problemas dentro de la organización					
18	Creo que mi gerente se involucra con el talento humano para evaluar las deficiencias de los cambios					
Dimensión: Transdisciplina						
Indicador: Disciplina		5	4	3	2	1
19	Estoy comprometido con la gestión del cambio					
20	Creo que mis superiores muestran el ejemplo en seguir los cambios de la empresa					

21	Respeto y cumpro con los cambios generados dentro de la empresa a pesar de no estar seguro de los resultados					
Indicador: Indisciplina		5	4	3	2	1
22	Utilizo los recursos negativos para sostener el cambio de manera positiva en la organización					
23	Expreso con libertad la retroalimentación de mi trabajo o área para mejorar los errores					
24	He podido expresar mis objeciones con respecto al cambio dentro de la organización y han sido tomadas en cuenta					

Variable: La motivación

Motivación						
ÍTEM	ENUNCIADO	Valores				
Dimensión: Productividad						
Indicador: Rendimiento		5	4	3	2	1
01	Delega funciones sin observarse demandante para un mejor rendimiento interno empresarial					
02	El gerente es fiel creyente que el trabajo en equipo genera mayor rendimiento y por ende productividad					
03	Los trabajadores percibimos la confianza que el gerente tiene para con nuestro trabajo.					
Indicador: Recompensas		5	4	3	2	1
04	Propone retos a grupos de trabajo para lograr un objetivo y tras ello un incentivo de cualquier índole.					
05	En la organización se proponen capacitaciones sobre temas de las herramientas que necesita la empresa reforzar					
06	La empresa motiva a los trabajadores con incentivos por lograr metas trazadas.					
Dimensión: Calidad						

Indicador: Retención		5	4	3	2	1
10	La empresa ofrece capacitaciones sobre el servicio de calidad que se le debe brindar a los clientes.					
11	Mantiene una escucha activa de la versión de sus trabajadores cuando existen quejas o reclamos de los clientes.					
12	Los trabajadores muestran cortesía y respeto con los clientes y el personal interno.					
Indicador: Monitoreo		5	4	3	2	1
13	En las reuniones, el gerente explica de manera clara y precisa los objetivos de cada puesto de trabajo					
14	El gerente supervisa mi trabajo y me da explicaciones sobre ello a la perfección					
15	Menciona las debilidades de sus trabajadores de manera personal					
Dimensión: Capacidad						
Indicador: Integración		5	4	3	2	1
19	Los gerentes creen en la eficacia de realizar tareas de forma colectiva de manera organizacional interna.					
20	El líder promueve de manera positiva e informal la relación con sus trabajadores.					
21	Los jefes promueven el crecimiento interpersonal.					
Indicador: Desarrollo profesional		5	4	3	2	1
22	Los superiores promueven el crecimiento profesional dentro y fuera de la empresa.					
23	Los trabajadores sienten que a todos se les da la misma oportunidad.					
24	Creo que lo aprendido, debo emplearlo para beneficio de la empresa.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Doctor Oscar Manuel VELA MIRANDA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula sección I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Gestión del cambio y motivación siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales y e gestión del talento humano.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carolane', written over a horizontal dashed line.

Carolane Abigail Correa Ruiz
D.N.I 7465771

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión del cambio y Motivación. 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:	Doctor Oscar Manuel VELA MIRANDA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Campus Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Director de Investigación de la Universidad César Vallejo – Campus Piura

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión del cambio y la Motivación
Autor:	Carolane Abigail Correa Ruiz (2023)
Procedencia:	Cuestionario – Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Covazmo Medic SAC

Significación:	El cuestionario de la Variable: Gestión del Cambio
----------------	--

4. Soporte teórico:

Gestión del Cambio: Es una forma de recuperar el pasado para comprender el presente y hacer un cambio para el futuro. Esto permite explicar al factor humano involucrado las herramientas necesarias que permitan el aprendizaje y la disposición al cambio dentro de la organización. Involucrar al talento humano en el proceso de la gestión de los cambios, les ayuda a entender, los alcances, los objetivos propuestos y los productos que se pueda obtener de ello (Santandreu y Betancourt, 2019).

Motivación: La motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico (Chiavenato, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Comunicación asertiva	Comportamiento que tenemos al mostrar nuestros puntos de vista; la firmeza con la sustentamos nuestra posición o hacemos notar nuestros argumentos (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Relaciones personales	Forma en que interactuamos con los demás; es la forma a y través de la cual nos relacionamos con los otros, haciendo conocer nuestra forma de pensar valorando lo que los otros piensan (Santandreu y Betancourt, 2019).

Ordinal	Transdisciplina	Es el sentido que tienen algunos conceptos o ideas generales en la medida que se pueden abordar desde distintos enfoques, es decir es la pluralidad de ideas con que se investiga una determinada área del saber (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Productividad	En el contexto empresarial, la eficiencia se mide a través del desempeño laboral, que se define como la relación entre los objetivos, metas o tareas cumplidas y la cantidad de tiempo de calidad invertido para lograrlo. En este sentido, es fundamental destacar que los recursos humanos, es decir, las personas encargadas de llevar a cabo las responsabilidades propias de un puesto de trabajo, son el factor más crucial en esta ecuación (Molina y Rodríguez, 2018).
	Calidad	La calidad se refiere al conjunto de atributos y características de un producto o servicio que influyen en su capacidad para cumplir con las necesidades tanto explícitas como implícitas de los usuarios (Carvajal et al. 2022).
	Capacidad	Un enfoque organizativo y de gestión que habilita a las personas para adaptarse a cambios y resolver desafíos en cualquier contexto (Carvajal et al. 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión del cambio elaborado por Correa Ruiz, Carolane Abigail mientras que la variable motivación fue elaborado por Correa Ruiz Carolane Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
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 esencial o 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.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Gestión del Cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de cambios	El jefe evalúa los cambios organizacionales internos junto con sus colaboradores.	4	4	4	
	Los cambios necesarios que se realizarán en la empresa son efectivos.	4	4	4	
	Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa sostienen fundamentos creíbles	4	4	4	
Planificación de cambios	El superior brinda oportunidades para que los miembros aporten y	4	4	4	

	desarrollen sus enseñanzas.				
	Soy partidario de la planificación que implementa la empresa y puedo expresar de manera libre mis opiniones	4	4	4	
	Asumo algunas tareas sobre la planificación para aplicar una prueba piloto, consciente de que pueda tener éxito	4	4	4	
Políticas de cambios	Entiendo que, tras los resultados de implementar un cambio, habrá nuevas políticas de empresa	4	4	4	
	Creo que, las políticas de cambios pueden generar efectos positivos en la empresa	4	4	4	
	Comprendo que debería respetar las políticas de cambio de forma personal, laboral y colectiva	4	4	4	
Relacionamiento	Mis compañeros de equipo apoyarían los cambios a los que	3	4	4	

	se someterá la empresa				
	Me siento motivado a trabajar en grupo los nuevos cambios organizacionales	4	4	4	
	Soy capaz de afrontar cambios dentro de la empresa que involucren coordinaciones con otras áreas	4	4	4	
Organización	Me involucro de manera grupal para afrontar cualquier barrera dentro de la empresa	4	4	4	
	Apoyo a otros grupos cuando sea necesario	4	4	4	
	Espero con ansias el nuevo entorno modificado y organizado después de los cambios generados	4	4	4	
Colaboración	Someto mis recursos y herramientas para que la empresa tenga éxito	4	4	4	
	Empleo mis conocimientos	4	4	4	

	para solucionar problemas dentro de la organización				
	Creo que mi gerente se involucra con el talento humano para evaluar las deficiencias de los cambios	4	4	4	
Disciplina	Estoy comprometido con la gestión del cambio	4	4	4	
	Creo que mis superiores muestran el ejemplo en seguir los cambios de la empresa	4	4	4	
	Respeto y cumplo con los cambios generados dentro de la empresa a pesar de no estar seguro de los resultados	4	4	4	
Indisciplina	Utilizo los recursos negativos para sostener el cambio de manera positiva en la organización	4	4	4	
	Expreso con libertad la retroalimentación de mi trabajo o	4	4	4	

	área para mejorar los errores				
	He podido expresar mis objeciones con respecto al cambio dentro de la organización y han sido tomadas en cuenta	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Delega funciones sin observarse demandante para un mejor rendimiento interno empresarial	4	4	4	
	El gerente es fiel creyente que el trabajo en equipo genera mayor rendimiento y por ende productividad	4	4	4	
	Los trabajadores percibimos la confianza que el gerente tiene para con nuestro trabajo.	4	4	4	
Recompensas	Los trabajadores hacemos mejor la tarea cuando hay una recompensa	4	4	4	
		4	4	4	

	Los incentivos mejoran la productividad en el trabajo.				
	Las recompensas son de diversa índole no solo materiales	4	4	4	
Retención	La motivación en el trabajo da confianza y facilita retener a buenos cuadros	4	4	4	
	Para que no haya fuga de talentos no solo debe haber potenciamiento de habilidades sino mejora de oportunidades	4	4	4	
	La motivación es el incentivo más notable para permanecer en una institución laboral.	4	4	4	
Monitoreo	El control es necesario en la evaluación.	4	4	4	
	Hacer seguimiento las acciones favorece la sostenibilidad	4	4	4	
	El monitoreo ayuda a retroalimentar oportunamente y todos aprendemos de ello.	4	4	4	
	La cohesión alrededor de un	4	4	4	

Integración	ideario favorece la motivación				
	La integración se deriva del buen clima de producción	4	4	4	
	La cultura organizacional con clima distendido ayuda a la integración.	4	4	4	

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: Doctor Oscar Manuel VELA MIRANDA

Especialidad del validador: Investigador - Psicólogo Clínico y organizacional

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

Piura, 27 de octubre del 2023.



Dr. Oscar Manuel VELA MIRANDA

DNI 18215051

Experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL DNI 18215051	MAGISTER EN PSICOLOGIA PSICOLOGIA CLINICA Fecha de diploma: 12/03/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL DNI 18215051	MAGISTER EN PSICOLOGIA CON MENCIÓN EN PSICOLOGIA CLINICA Fecha de diploma: 12/03/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL DNI 18215051	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 30/01/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL DNI 18215051	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 05/09/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
VELA MIRANDA, OSCAR MANUEL DNI 18215051	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/05/2013 Fecha egreso: 29/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Dra Ericka Julissa Suysuy Chambergo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula sección I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

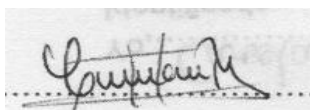
El nombre de mis Variables es: Gestión del cambio y motivación siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales y e gestión del talento humano.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
Carolane Abigail Correa Ruiz
D.N.I 74657717

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión del cambio y Motivación. 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.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	ASESORA DE TESIS PREGRADO – POSGRADO	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión del cambio y la Motivación
Autor:	Carolane Abigail Correa Ruiz (2023)
Procedencia:	Cuestionario – Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Covazmo Medic SAC
Significación:	El cuestionario de la Variable: Gestión del Cambio y la motivación

9. Soporte teórico:

Gestión del Cambio: Es una forma de recuperar el pasado para comprender el presente y hacer un cambio para el futuro. Esto permite explicar al factor humano involucrado las herramientas necesarias que permitan el aprendizaje y la disposición al cambio dentro de la organización. Involucrar al talento humano en el proceso de la gestión de los cambios, les ayuda a entender, los alcances, los objetivos propuestos y los productos que se pueda obtener de ello (Santandreu y Betancourt, 2019).

Motivación: La motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico (Chiavenato, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Comunicación asertiva	Comportamiento que tenemos al mostrar nuestros puntos de vista; la firmeza con la sustentamos nuestra posición o hacemos notar nuestros argumentos (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Relaciones personales	Forma en que interactuamos con los demás; es la forma a y través de la cual nos relacionamos con los otros, haciendo conocer nuestra forma de pensar valorando lo que los otros piensan (Santandreu y Betancourt, 2019).

Ordinal	Transdisciplina	Es el sentido que tienen algunos conceptos o ideas generales en la medida que se pueden abordar desde distintos enfoques, es decir es la pluralidad de ideas con que se investiga una determinada área del saber (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Productividad	En el contexto empresarial, la eficiencia se mide a través del desempeño laboral, que se define como la relación entre los objetivos, metas o tareas cumplidas y la cantidad de tiempo de calidad invertido para lograrlo. En este sentido, es fundamental destacar que los recursos humanos, es decir, las personas encargadas de llevar a cabo las responsabilidades propias de un puesto de trabajo, son el factor más crucial en esta ecuación (Molina y Rodríguez, 2018).
	Calidad	La calidad se refiere al conjunto de atributos y características de un producto o servicio que influyen en su capacidad para cumplir con las necesidades tanto explícitas como implícitas de los usuarios (Carvajal et al. 2022).
	Capacidad	Un enfoque organizativo y de gestión que habilita a las personas para adaptarse a cambios y resolver desafíos en cualquier contexto (Carvajal et al. 2022).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión del cambio elaborado por Correa Ruiz, Carolane Abigail mientras que la variable motivación

fue elaborado por Correa Ruiz Carolane Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	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.
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 esencial o 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.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Gestión del Cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de cambios	El jefe evalúa los cambios organizacionales internos junto con sus colaboradores.	4	4	4	
	Los cambios necesarios que se realizarán en la empresa son efectivos.	4	4	4	
	Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa sostienen fundamentos creíbles	4	4	4	
Planificación de cambios	El superior brinda oportunidades para que los miembros aporten y desarrollen sus enseñanzas.	4	4	4	
	Soy partidario de la planificación que implementa la empresa y puedo expresar de manera libre mis opiniones	4	4	4	
	Asumo algunas tareas sobre la planificación para aplicar una prueba piloto, consciente de que pueda tener éxito	4	4	4	
Políticas de cambios	Entiendo que, tras los resultados de implementar un cambio, habrá nuevas políticas de empresa	4	4	4	
	Creo que, las políticas de cambios pueden generar efectos positivos en la empresa	4	4	4	
	Comprendo que debería respetar las políticas de cambio de forma personal, laboral y colectiva	4	4	4	

Relacionamiento	Mis compañeros de equipo apoyarían los cambios a los que se someterá la empresa	4	4	4	
	Me siento motivado a trabajar en grupo los nuevos cambios organizacionales	4	4	4	
	Soy capaz de afrontar cambios dentro de la empresa que involucren coordinaciones con otras áreas	4	4	4	
Organización	Me involucro de manera grupal para afrontar cualquier barrera dentro de la empresa	4	4	4	
	Apoyo a otros grupos cuando sea necesario	4	4	4	
	Espero con ansias el nuevo entorno modificado y organizado después de los cambios generados	4	4	4	
Colaboración	Someto mis recursos y herramientas para que la empresa tenga éxito	4	4	4	
	Empleo mis conocimientos para solucionar problemas dentro de la organización	4	4	4	
	Creo que mi gerente se involucra con el talento humano para evaluar las deficiencias de los cambios	4	4	4	
Disciplina	Estoy comprometido con la gestión del cambio	4	4	4	
	Creo que mis superiores muestran el ejemplo en seguir los cambios de la empresa	4	4	4	
	Respeto y cumplo con los cambios generados dentro de la empresa a pesar de no estar seguro de los resultados	4	4	4	
Indisciplina	Utilizo los recursos negativos para sostener el	4	4	4	

	cambio de manera positiva en la organización				
	Expreso con libertad la retroalimentación de mi trabajo o área para mejorar los errores	4	4	4	
	He podido expresar mis objeciones con respecto al cambio dentro de la organización y han sido tomadas en cuenta	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Delega funciones sin observarse demandante para un mejor rendimiento interno empresarial	4	4	4	
	El gerente es fiel creyente que el trabajo en equipo genera mayor rendimiento y por ende productividad	4	4	4	
	Los trabajadores percibimos la confianza que el gerente tiene para con nuestro trabajo.	4	4	4	
Recompensas	Los trabajadores hacemos mejor la tarea cuando hay una recompensa	4	4	4	
	Los incentivos mejoran la productividad en el trabajo.	4	4	4	
	Las recompensas son de diversa índole no solo materiales	4	4	4	

Retención	La motivación en el trabajo da confianza y facilita retener a buenos cuadros	4	4	4	
	Para que no haya fuga de talentos no solo debe haber potenciamiento de habilidades sino mejora de oportunidades	4	4	4	
	La motivación es el incentivo más notable para permanecer en una institución laboral.	4	4	4	
Monitoreo	El control es necesario en la evaluación.	4	4	4	
	Hacer seguimiento las acciones favorece la sostenibilidad	4	4	4	
	El monitoreo ayuda a retroalimentar oportunamente y todos aprendemos de ello.	4	4	4	
Integración	La cohesión alrededor de un ideario favorece la motivación	4	4	4	
	La integración se deriva del buen clima de producción	4	4	4	
	La cultura organización con clima distendido ayuda a la integración.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

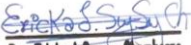
16 de noviembre del 2023.

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


Dra. Ericka J. Suroy-Chamberg
REGUC 13374 - CLAD

Firma

DNI : 45361468
Experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SUYSUY CHAMBERGO, ERICKA JULISSA DNI 45361468	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/11/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SUYSUY CHAMBERGO, ERICKA JULISSA DNI 45361468	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SUYSUY CHAMBERGO, ERICKA JULISSA DNI 45361468	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SUYSUY CHAMBERGO, ERICKA JULISSA DNI 45361468	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2019 Fecha egreso: 30/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): **Doctor Freddy William CASTILLO PALACIOS**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula sección I, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

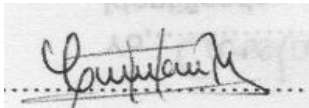
El nombre de mis Variables es: Gestión del cambio y motivación siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales y e gestión del talento humano.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
Carolane Abigail Correa Ruiz

D.N.I 74657717

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Gestión del cambio y Motivación. 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.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. Freddy William CASTILLO PALACIOS	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias Administrativas / Gestión Pública	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Campus Piura	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Doctor en Ciencias Administrativas de la Universidad César Vallejo – Campus Piura	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable (completar el nombre de la variable en la que es experto – Gestión del cambio o motivación)
Autor:	Carolane Abigail Correa Ruiz (2023)
Procedencia:	Cuestionario – Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Covazmo Medic SAC
Significación:	El cuestionario de la Variable: (completar la variable en la cual es experto)

14. Soporte teórico:

Gestión del Cambio: Es una forma de recuperar el pasado para comprender el presente y hacer un cambio para el futuro. Esto permite explicar al factor humano involucrado las herramientas necesarias que permitan el aprendizaje y la disposición al cambio dentro de la organización. Involucrar al talento humano en el proceso de la gestión de los cambios, les ayuda a entender, los alcances, los objetivos propuestos y los productos que se pueda obtener de ello (Santandreu y Betancourt, 2019).

Motivación: La motivación tiene factores que ayudan a las personas a realizar objetivos trazados, los impulsan a tomar decisiones determinadas con alguna situación en específico (Chiavenato, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Comunicación asertiva	Comportamiento que tenemos al mostrar nuestros puntos de vista; la firmeza con la que sustentamos nuestra posición o hacemos notar nuestros argumentos (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Relaciones personales	Forma en que interactuamos con los demás; es la forma a y través de la cual nos relacionamos con los otros, haciendo conocer nuestra forma de pensar valorando lo que los otros piensan (Santandreu y Betancourt, 2019).

Ordinal	Transdisciplina	Es el sentido que tienen algunos conceptos o ideas generales en la medida que se pueden abordar desde distintos enfoques, es decir es la pluralidad de ideas con que se investiga una determinada área del saber (Santandreu y Betancourt, 2019).
	Productividad	En el contexto empresarial, la eficiencia se mide a través del desempeño laboral, que se define como la relación entre los objetivos, metas o tareas cumplidas y la cantidad de tiempo de calidad invertido para lograrlo. En este sentido, es fundamental destacar que los recursos humanos, es decir, las personas encargadas de llevar a cabo las responsabilidades propias de un puesto de trabajo, son el factor más crucial en esta ecuación (Molina y Rodríguez, 2018).
	Calidad	La calidad se refiere al conjunto de atributos y características de un producto o servicio que influyen en su capacidad para cumplir con las necesidades tanto explícitas como implícitas de los usuarios (Carvajal et al. 2022).
	Capacidad	Un enfoque organizativo y de gestión que habilita a las personas para adaptarse a cambios y resolver desafíos en cualquier contexto (Carvajal et al. 2022).

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Gestión del cambio elaborado por Correa Ruiz, Carolane Abigail mientras que la variable motivación

fue elaborado por Correa Ruiz Carolane Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	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.
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 esencial o 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.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Gestión del Cambio
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el vínculo entre la gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de cambios	El jefe evalúa los cambios organizacionales internos junto con sus colaboradores.	4	4	4	
	Los cambios necesarios que se realizarán en la empresa son efectivos.	4	4	4	
	Las personas que han explicado los cambios que se deberían realizar en la empresa sostienen fundamentos creíbles	4	4	4	
Planificación de cambios	El superior brinda oportunidades para que los miembros aporten y desarrollen sus enseñanzas.	4	4	4	
	Soy partidario de la planificación que implementa la empresa y puedo expresar de manera libre mis opiniones	4	4	4	
	Asumo algunas tareas sobre la planificación para aplicar una prueba piloto, consciente de que pueda tener éxito	4	4	4	
Políticas de cambios	Entiendo que, tras los resultados de implementar un cambio, habrá nuevas políticas de empresa	4	4	4	
	Creo que, las políticas de cambios pueden generar efectos positivos en la empresa	4	4	4	
	Comprendo que debería respetar las políticas de cambio de forma personal, laboral y colectiva	4	4	4	
Relacionamiento	Mis compañeros de equipo apoyarían los cambios a los que se someterá la empresa	4	4	4	
	Me siento motivado a trabajar en grupo los nuevos cambios organizacionales	4	4	4	
	Soy capaz de afrontar cambios dentro de la empresa que involucren coordinaciones con otras	4	4	4	

	áreas				
Organización	Me involucro de manera grupal para afrontar cualquier barrera dentro de la empresa	4	4	4	
	Apoyo a otros grupos cuando sea necesario	4	4	4	
	Espero con ansias el nuevo entorno modificado y organizado después de los cambios generados	4	4	4	
Colaboración	Someto mis recursos y herramientas para que la empresa tenga éxito	4	4	4	
	Empleo mis conocimientos para solucionar problemas dentro de la organización	4	4	4	
	Creo que mi gerente se involucra con el talento humano para evaluar las deficiencias de los cambios	4	4	4	
Disciplina	Estoy comprometido con la gestión del cambio	4	4	4	
	Creo que mis superiores muestran el ejemplo en seguir los cambios de la empresa	4	4	4	
	Respeto y cumplo con los cambios generados dentro de la empresa a pesar de no estar seguro de los resultados	4	4	4	
Indisciplina	Utilizo los recursos negativos para sostener el cambio de manera positiva en la organización	4	4	4	
	Expreso con libertad la retroalimentación de mi trabajo o área para mejorar los errores	4	4	4	
	He podido expresar mis objeciones con respecto al cambio dentro de la organización y han sido tomadas en cuenta	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Motivación
- **Objetivos de la Dimensión:**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Delega funciones sin observarse demandante para un mejor rendimiento interno empresarial	4	4	4	
	El gerente es fiel creyente que el trabajo en equipo genera mayor rendimiento y por ende productividad	4	4	4	
	Los trabajadores percibimos la confianza que el gerente tiene para con nuestro trabajo.	4	4	4	
Recompensas	Los trabajadores hacemos mejor la tarea cuando hay una recompensa	4	4	4	
	Los incentivos mejoran la productividad en el trabajo.	4	4	4	
	Las recompensas son de diversa índole no solo materiales	4	4	4	
Retención	La motivación en el trabajo da confianza y facilita retener a buenos cuadros	4	4	4	
	Para que no haya fuga de talentos no solo debe haber potenciamiento de habilidades sino mejora de oportunidades	4	4	4	
	La motivación es el incentivo más notable para permanecer en una institución laboral.	4	4	4	
Monitoreo	El control es necesario en la evaluación.	4	4	4	
	Hacer seguimiento las acciones favorece la sostenibilidad	4	4	4	
	El monitoreo ayuda a retroalimentar oportunamente y todos aprendemos de ello.	4	4	4	
Integración	La cohesión alrededor de un ideario favorece la motivación	4	4	4	
	La integración se deriva del buen clima de producción	4	4	4	
	La cultura organización con clima distendido ayuda a la integración.	4	4	4	

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: Doctor Freddy William CASTILLO PALACIOS
Especialidad del validador: Ciencias Administrativas / Gestión Pública

18 de noviembre 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



Dr. Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE COLEG. N° 843

DNI. N °: 02842237

Experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 28/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 06/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/05/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 28/09/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 30/12/2013 Fecha egreso: 21/12/2017	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	ABOGADO Fecha de diploma: 20/07/21 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Fecha de diploma: 08/05/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM DNI 02842237	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 04/01/2022 TPO: <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 09/08/2022 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año 2 Meses 28 Días	UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA ESPAÑA

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentamiento informado por la UCV



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 19 de diciembre de 2023
Carta P. 1153-2023-UCV-WA-EPG-P01/1

Bach.
Alexis Jhon Huamán Viquez
Gerente General
Covazmo Medic SAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Correa Ruiz, Caroline Abigail; identificada con DNI N° 74657717 y con código de matrícula N° 7002556069; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del Cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Correa Ruiz, Caroline Abigail asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: masidocentes.ase.in@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dña. Helga R. Majo Murrillo
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20604998752
Covazmo Medic SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	Alexis Jhon Huamán Vásquez
Nombres y Apellidos	DNI:
Alexis Jhon Huamán Vásquez	47582193

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Cambio y la motivación en el personal de ventas de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Carolane Abigail Correa Ruiz	74657717

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

Lugar y Fecha: Lima, 22 de diciembre de 2023

Firma:

Covazmo Medic S.A.C.
RUC: 20604998752
ALEXIS JHON HUAMAN VASQUEZ

Alexis Jhon Huaman Vasquez
Gerente General
Covazmo Medic SAC

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

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20604998752
Covazmo Medic SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	Alexis Jhon Huamán Vásquez
Nombres y Apellidos	DNI:
Alexis Jhon Huamán Vásquez	47582193

Consentimiento para la recolección de datos:

Por medio de la presente, autorizo a la Srta. Carolane Abigail Correa Ruiz a realizar la aplicación del instrumento y, asimismo, la recolección de datos para los fines que sean pertinentes dentro de la investigación.

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Cambio y la motivación en el personal de ventas de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Carolane Abigail Correa Ruiz	74657717

En caso de autorizarse, soy consciente que la aplicación del instrumento y recolección de datos son esenciales para la investigación, los mismos que serán de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 30 de diciembre de 2023

Firma:



COVAZMO MEDIC S.A.C.
RUC: 20604998752
Alexis Jhon Huamán Vásquez
ALEXIS HUAMÁN VÁSQUEZ

Alexis Jhon Huamán Vásquez
Gerente General
Covazmo Medic SAC

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

Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

feedback studio CAROLANE ABIGAIL CORREA RUIZ | Gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC... ?

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

² ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión del cambio y la motivación en el personal de la empresa Covazmo Medic SAC, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

15

?

?

Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Prueba de normalidad

En el estudio también se verificó el supuesto de normalidad; cabe señalar que este supuesto es un requisito para usar la correlación de Pearson en el contraste de las hipótesis. Para ello se plantean las hipótesis:

H₀: Los puntajes de la gestión por el cambio, de la motivación y de sus respectivas dimensiones siguen una distribución normal.

H₁: Los puntajes de la gestión por el cambio, de la motivación y de sus respectivas dimensiones no siguen una distribución normal.

Tabla 9. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del cambio	,925	40	,011
Comunicación asertiva	,916	40	,006
Relaciones personales	,927	40	,013
Transdisciplina	,915	40	,006
Motivación	,892	40	,001
Productividad	,887	40	,001
Calidad	,921	40	,009
Capacidad	,886	40	,001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los hallazgos de la tabla 11 muestran que la significancia de las pruebas, Sig., en todos los casos es inferior al valor teórico de 0.05, lo que conduce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de que los puntajes de la gestión por el cambio, de la motivación y de sus respectivas dimensiones no siguen una distribución normal. En consecuencia, para calcular la correlación y contrastar las hipótesis se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

Puntajes o Baremos

Competencias digitales

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Gestión del cambio	24	24	120	24	56	57	88	89	120
Comunicación asertiva	9	9	45	9	21	22	33	34	45
Relaciones personales	9	9	45	9	21	22	33	34	45
Transdisciplina	6	6	30	6	14	15	22	23	30

Práctica pedagógica

	Nº Preg.	Puntajes		Bajo		Medio		Alto	
		Mínimo	Máximo	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior
Motivación	18	18	90	18	42	43	66	67	90
Productividad	6	6	30	6	14	15	22	23	30
Calidad	6	6	30	6	14	15	22	23	30
Capacidad	6	6	30	6	14	15	22	23	30

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Gestión del cambio

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,987	24

El valor del índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, de 0.987, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza que el instrumento es confiable para recoger información sobre la Gestión del cambio

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	83,67	416,286	,896	,987
P2	83,86	415,209	,887	,987
P3	83,61	420,130	,864	,987
P4	83,72	413,578	,904	,987
P5	83,56	412,597	,902	,987
P6	83,75	412,936	,867	,987
P7	83,50	417,629	,870	,987
P8	83,72	413,406	,882	,987
P9	83,56	416,597	,881	,987
P10	83,81	420,675	,767	,987
P11	83,72	411,178	,865	,987
P12	83,53	414,313	,865	,987
P13	83,50	414,371	,898	,987
P14	83,67	415,086	,845	,987
P15	83,64	410,809	,882	,987
P16	83,78	416,635	,848	,987
P17	83,44	415,740	,881	,987
P18	83,72	411,349	,908	,987
P19	83,58	411,736	,892	,987
P20	83,61	414,244	,902	,987
P21	83,61	418,644	,873	,987
P22	83,89	414,787	,782	,987
P23	83,72	411,521	,880	,987
P24	83,86	410,980	,869	,987

CONFIABILIDAD: MOTIVACIÓN

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,986	18

El valor del índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, de 0.986, cae en un rango de confiabilidad muy alto, es decir, confirma que el instrumento para medir la motivación es altamente confiable.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1	55,47	270,580	,825	,985
M2	55,03	264,729	,899	,985
M3	55,32	267,735	,864	,985
M4	55,29	270,536	,859	,985
M5	55,29	267,995	,891	,985
M6	55,26	266,307	,875	,985
M7	55,29	267,779	,897	,985
M8	55,26	271,605	,893	,985
M9	55,13	269,631	,862	,985
M10	55,34	268,555	,934	,984
M11	55,34	267,420	,899	,985
M12	55,37	272,780	,859	,985
M13	55,21	270,009	,907	,985
M14	55,37	272,509	,868	,985
M15	55,32	269,735	,890	,985
M16	55,34	268,555	,910	,985
M17	55,34	267,637	,914	,984
M18	54,97	268,134	,881	,985