



Universidad César Vallejo

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

**Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de
una institución de salud, Ica 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Anchante Ramirez, Gloria Raquel (orcid.org/0009-0000-2571-4868)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD

CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024", cuyo autores ANCHANTE RAMIREZ GLORIA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 22 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 09-08- 2024 08:21:00

Código documento Trilce: TRI - 0828096





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANCHANTE RAMIREZ GLORIA RAQUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD 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 en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024", es de mi autor ía, 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
GLORIA RAQUEL ANCHANTE RAMIREZ DNI: 44085223 ORCID: 0009-0000-2571-4868	Firmado electrónicamente por: GANCHANTERAM el 22-07-2024 15:57:24

Código documento Trilce: TRI - 0828098

Dedicatoria

A mi querida familia y amigos, por su incondicional apoyo y amor. Cada paso que doy es más fácil con ustedes a mi lado, brindándome fuerza y motivación. Este logro es tan suyo como mío.

Agradecimiento

A la Universidad, por brindarme el conocimiento y las herramientas necesarias para alcanzar mis metas. A mi docente asesor, por su guía y apoyo. A la entidad en la que desarrollé mi trabajo, por la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Cruce entre gestión del cambio y competencias laborales</i>	17
Tabla 2. <i>Cruce entre gestión del cambio e identificación de competencias</i>	18
Tabla 3. <i>Cruce entre gestión del cambio y normas de competencias</i>	19
Tabla 4. <i>Cruce entre gestión del cambio y perfiles de desempeño</i>	20
Tabla 5. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general</i>	23
Tabla 6. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	23
Tabla 7. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1</i>	24
Tabla 8. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	24
Tabla 9. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2</i>	25
Tabla 10. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	25
Tabla 11. <i>Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3</i>	26
Tabla 12. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diseño de investigación</i>	12
Figura 2. <i>Descriptivo entre gestión del cambio y competencias laborales</i>	17
Figura 3. <i>Descriptivo entre gestión del cambio e identificación de competencias</i>	18
Figura 4. <i>Descriptivo entre gestión del cambio y normas de competencias</i>	19
Figura 5. <i>Descriptivo entre gestión del cambio y perfiles de desempeño</i>	20

Resumen

La investigación se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible Salud y Bienestar, debido a que contribuye con mejorar la disposición y eficacia de los servicios sanitarios ofrecidos a la población. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud. Los objetivos específicos incluyeron evaluar su impacto en la identificación de competencias, normas y perfiles de desempeño. La investigación fue de tipo básica y adoptó un enfoque cuantitativo, empleando un método hipotético-deductivo con un diseño no experimental y de corte transversal. La población incluyó 240 trabajadores de salud, seleccionando una muestra de 148 mediante muestreo aleatorio simple. Se utilizaron encuestas para la recolección de datos. Los resultados mostraron que la gestión del cambio influye significativamente en las competencias laborales, con valores de pseudo R cuadrado que indican un alto poder explicativo (Nagelkerke entre 0.398 y 0.635). Se rechazaron las hipótesis nulas, confirmando la influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias, normas y perfiles de desempeño. Las conclusiones sugirieron que mejorar la gestión del cambio puede incrementar la eficacia de los servicios sanitarios.

Palabras clave: Gestión del cambio, competencias laborales, identificación de competencias laborales, normas de competencias, perfiles de desempeño.

Abstract

The research aligned with the Sustainable Development Goal of Health and Well-being, as it contributes to improving the disposition and effectiveness of health services offered to the population. The research aimed to determine the influence of change management on the job competencies of the staff of a health institution. The specific objectives included evaluating its impact on the identification of competencies, standards, and performance profiles. The research was of a basic type and adopted a quantitative approach, employing a hypothetical-deductive method with a non-experimental and cross-sectional design. The population included 240 health workers, selecting a sample of 148 through simple random sampling. Surveys were used for data collection. The results showed that change management significantly influences job competencies, with pseudo R-squared values indicating a high explanatory power (Nagelkerke between 0.398 and 0.635). The null hypotheses were rejected, confirming the influence of change management on the identification of competencies, standards, and performance profiles. The conclusions suggest that improving change management can increase the effectiveness of health services.

Keywords: Change management, job competencies, identification of job competencies, competency standards, performance profiles.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, en Pakistán, la inadecuada gestión del cambio, motivada por el temor a lo desconocido por parte de los trabajadores, la falta de comprensión sobre los beneficios del cambio propuesto, o la percepción de que el cambio podría amenazar su posición o rutina laboral, entorpece la adopción de nuevas tecnologías, procesos o estructuras organizativas diseñadas para mejorar la atención médica y la operatividad de las instituciones (Qureshi et al., 2024).

En Ucrania, debido a deficiencias en la capacitación profesional, las instituciones de salud a menudo implementaron nuevas tecnologías o procesos sin proporcionar la formación necesaria para que el personal los adopte de manera efectiva, incrementando la resistencia al cambio y llevando a errores en la atención al paciente (Semenets et al., 2023).

En el mismo contexto europeo, en España, las instituciones de salud enfrentaron limitaciones severas en términos de presupuesto, lo que dificultó la implementación de cambios significativos, esta escasez de recursos limitó la compra de equipos avanzados, la contratación de personal adicional o experto y la realización de programas de capacitación extensiva, lo cual era esencial para un cambio efectivo y sostenible (Qanneta, 2023).

En el contexto latinoamericano, en Costa Rica la problemática de las competencias laborales se tradujo en su falta de uniformidad, que implicó una atención clínica variable; así un profesional de la salud formado con requisitos menos rigurosos pudo enfrentarse a desafíos significativos al trabajar en entornos que exigían estándares más altos, lo que potencialmente compromete la atención al paciente (Carolina et al., 2020).

Asimismo, en Colombia la falta de un desarrollo profesional continuo obligatorio en algunas regiones, es perjudicial, en específico en el sector salud, la actualización de las competencias es fundamental, esto es debido a que no todas las instituciones ni jurisdicciones exigían o facilitaron la formación continua de sus profesionales de salud, lo que puede llevar a una desactualización en las prácticas clínicas y administrativas (Patiño et al., 2023).

Además, en Ecuador, muchas instituciones de salud carecían de programas que preparen adecuadamente a los profesionales para manejar estas diferencias

culturales, lo que resultó en malentendidos y una atención sanitaria que no respetaba las particularidades culturales de los pacientes (Guim et al., 2024).

En el Perú, la problemática se manifestó en la falta de una estructura adecuada para implementar y gestionar el cambio de manera efectiva en las instituciones de salud, y se manifestó con resistencia al cambio de parte del personal, una comunicación deficiente y una formación inadecuada que no acompañó las nuevas exigencias y estándares del sector, como consecuencia, estas barreras en la gestión del cambio tuvieron un impacto directo en las competencias laborales que poseen los trabajadores (Sánchez et al., 2023).

Además, en el Perú, la resistencia al cambio impidió la adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo más eficientes, lo que condujo a ineficiencias operativas y errores en la atención, la falta de capacitación adecuada y actualizada del personal repercutió negativamente en la seguridad del paciente. (Orihuela et al., 2021).

Se pudo identificar también que, la ineficacia en la implementación de nuevos programas y políticas resultó en un uso ineficiente de los recursos, aumentando los costos operativos y disminuyendo la sostenibilidad financiera de las instituciones de salud (Elizabeth et al., 2021).

A nivel local, en la región de Ica, la problemática específica asociada se originó por la falta de alineación entre las políticas de formación continuada y las necesidades reales del personal frente a los avances tecnológicos y cambios normativos en el sector (Segovia, 2022). Esta descoordinación provocó que los trabajadores de la salud no estén suficientemente preparados para implementar nuevas prácticas y tecnologías, lo cual se tradujo en una baja adaptabilidad y resistencia al cambio. Como consecuencia, se observó una mengua en la vigencia de los servicios dados, lo que afectó directamente la calidad del cuidado al paciente y eleva los riesgos asociados a la seguridad sanitaria (Jiménez y Rojas, 2022). Adicionalmente, esta situación generó un aumento en los costos operativos debido a la ineficiencia y a la necesidad de intervenciones correctivas frecuentes, afectando la sostenibilidad financiera de las instituciones de salud en la región (Girao, 2020).

La investigación se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3. Salud y Bienestar. La justificación de esta alineación radicó en que contribuye directamente a mejorar la disposición y eficacia de los servicios dados a la población. Al capacitar y actualizar constantemente las habilidades del personal médico y

paramédico, la investigación buscó asegurar que los profesionales estén mejor preparados para responder a las demandas cambiantes del sector salud, incluyendo la incorporación de nuevas tecnologías y procedimientos que puedan mejorar los resultados en los pacientes.

En relación con la problemática se planteó el problema principal siguiente, ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024? Las preguntas específicas indicaron: (i) ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica?; (ii) ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica?; (iii) ¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica?

Desde la perspectiva teórica, la gestión del cambio es una disciplina ampliamente estudiada y valorada en las ciencias administrativas y de gestión, especialmente relevante en entornos que enfrentan cambios constantes como el sector salud. La teoría subyacente sostiene que un enfoque sistemático para implementar cambios en las organizaciones puede aumentar la adaptabilidad y mejorar los resultados. La integración asegura que el personal no solo esté preparado para aceptar nuevos procesos y tecnologías, sino que también esté capacitado para ejecutar sus roles de manera efectiva en un entorno cambiante. Desde el panorama de las competencias profesionales, diversas teorías de recursos humanos y desarrollo organizacional destacan la relevancia de alinear las destrezas y capacidades con los objetivos trascendentales en general.

Se justificó metodológicamente por qué permitió diseñar una estrategia metodológica orientada a la generación de nuevos conocimientos, con un diseño cuantitativo y con ello definir el tipo, nivel y diseño de la investigación, asimismo el perfeccionamiento de los instrumentos para recolectar indagación. Se utilizaron encuestas para recoger datos cuantitativos sobre las competencias antes y después de intervenciones de gestión del cambio. Esta aproximación metodológica cuantitativa permite una comprensión profunda de los efectos del cambio, alineándose con la complejidad inherente a las dinámicas de las instituciones de salud.

Prácticamente, la justificación para esta indagación se centró en las carencias de las instituciones de salud en Ica de adaptarse a las rápidas transformaciones, que

incluyen la implementación de nuevas tecnologías y métodos avanzados de tratamiento y gestión. Al mejorar las competencias laborales a través de una gestión efectiva del cambio, la institución puede esperar no solo mejoras en la eficiencia y efectividad del personal, sino también en la complacencia del paciente y los efectos en la salud. Además, este estudio buscó ofrecer un modelo replicable y escalable para otras instituciones similares en Perú y el entorno.

El objetivo principal de investigación refirió Determinar la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024. Los objetivos específicos indicaron: (i) Determinar la influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica; (ii) Determinar la influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica; (iii) Determinar la influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

En la revisión de antecedentes en el campo mundial, se destacó la investigación de Yousefi et al. (2022) en Irán, se adoptó un enfoque cuantitativo y nivel explicativo causal. Sus hallazgos confirmaron la relación entre las variables estudiadas ($\chi^2 = .57$). Concluyendo además que la gestión de cambios destinados a mejorar la eficiencia en los hospitales demanda la implementación de un modelo práctico, elaborado específicamente por esta investigación.

Vallejo (2021) en Ecuador, tuvo como propósito principal establecer la atribución de la gestión del cambio hospitalario en los tipos de riesgos profesionales a los que están inmersos los profesionales de enfermería. Apoyándose en un diseño no experimental, explicativo causal. Donde se revelaron una clara conexión entre una gestión del cambio hospitalario eficiente y la adecuada administración de recursos, tanto físicos como humanos, esenciales para asegurar un ambiente laboral óptimo. Los resultados confirmaron la relación entre las variables ($\chi^2 = .87$, p valor = .006). Además, se identificó una necesidad crítica de mejorar los procesos administrativos para asegurar una provisión adecuada de recursos, desarrollo del personal, medidas de seguridad y competencias comunicativas.

Forneron (2021) en Paraguay, con el objetivo de describir el impacto del cambio organizacional dentro de las cooperativas locales en las competencias laborales. El estudio descriptivo y propositivo de corte transversal. Se analizó una muestra

compuesta por cinco cooperativas, incluyendo a sus gerentes y a un total de sesenta empleados distribuidos en estas entidades. Los hallazgos revelaron que las estrategias de cambio implementadas resultaron ser ineficaces, influenciando negativamente en la operatividad y fomentando una actitud de resistencia ante la transformación necesaria debido a la pandemia. Concluye proponiendo un piloto de gestión diseñado para mejorar la capacidad de adaptación de las cooperativas al contexto cambiante impuesto por la pandemia del COVID-19.

En un estudio realizado por Cruz (2019) en Bolivia, se investigó la conexión entre el conocimiento y las habilidades profesionales del personal de enfermería. Dicho estudio, de carácter cuantitativo, involucrando a 22 enfermeras. Se emplearon dos herramientas previamente validadas por especialistas. Los resultados revelaron que el conocimiento acerca de las competencias técnicas profesionales oscilaba entre regular y deficiente. La investigación concluyó que, aunque las enfermeras aplicaban adecuadamente las técnicas en la práctica, su comprensión teórica era limitada y no mostraba una correlación directa con su desempeño práctico.

Quispe (2020) en Bolivia llevó a cabo una investigación destinada a explorar la relación entre las competencias cognitivas profesionales y las competencias técnicas en un hospital. La metodología fue descriptiva y transversal; muestra de 24 enfermeras licenciadas. Los hallazgos mostraron que las competencias cognitivas del personal de enfermería se evaluaron como buenas. Sin embargo, en cuanto a las competencias técnicas, el estudio reveló varias deficiencias: aunque un 50,0% de las participantes indicaron la existencia de un protocolo de reanimación, un 54,0% señaló la ausencia de un algoritmo en flujo del proceso de reanimación. La investigación concluyó que, aunque el personal de enfermería posee un buen nivel de competencias cognitivas, este no se refleja en las competencias técnicas necesarias para la reanimación, por lo tanto, se recomienda la búsqueda de mejoras en ambas áreas a través de capacitaciones continuas y programadas, además de la implementación de protocolos actualizados y efectivos.

En el ámbito nacional, Alva (2023) en Chiclayo, investigó las características de la gestión del cambio entre el personal administrativo. Esta investigación cuantitativa, básica, no experimental y transversal descriptiva, se centró en una población de 141 empleados, seleccionando 104 para el estudio y la recolección de datos fue una encuesta específica. Los hallazgos indicaron que tanto el liderazgo como los recursos humanos, la comunicación y los procesos estructurales en la Superintendencia

mantienen un nivel medio de eficacia. Se observó que un 77,9% de los encuestados calificó la gestión del cambio como regular, un 16,3% como deficiente y solo un 5,8% la consideró buena. Concluye sugiriendo la necesidad de implementar mejoras significativas, incluyendo capacitaciones, cambios en el modelo de gestión y un fortalecimiento de la planificación estratégica.

Altamirano (2022) llevó a cabo un publicación en un hospital de Lima. Este análisis, de tipo cuantitativo, se desarrolló mediante un diseño básico, no experimental, transversal y explicativo. Se seleccionó una muestra de 108 enfermeras de una población objetivo de 150. Se utilizó una encuesta compuesta por dos cuestionarios. Los resultados dan que el 67.6% calificó la gestión del talento humano como regular; en cuanto a las competencias laborales, el 98.1% de los participantes se consideró altamente competente tanto en habilidades específicas como genéricas, con un 97.2% reportando altas competencias genéricas y un 98.1% altas competencias específicas.

Concluyen que, aunque los profesionales de enfermería se califican altamente en cuanto a competencias, no perciben una influencia directa con las prácticas de gestión del talento humano implementadas en su entorno laboral ($r^2 = 0.67$).

Orihuela (2022) en Lima, desarrolló una investigación con el propósito de examinar las variables de estudio. Este estudio cuantitativo, de tipo básico, adoptó un diseño transversal no experimental y explicativo. Se empleó un muestreo aleatorio simple que incluyó a cirujanos dentistas y otros servidores públicos, utilizando para la recolección de datos, dos cuestionarios. Los hallazgos mostraron que el 47,6% de los participantes calificaron la gestión del cambio como baja y el 52,3% como media. En cuanto al Clima Organizacional, un 12,0% de los encuestados lo calificó como bajo, un 34,8% como medio y un 50,0% como alto. El análisis estadístico reveló una causa efecto directa y moderada ($r^2 = 0.690$) entre la gestión del cambio y las dimensiones del clima organizacional de $p = 0.000$. Esto indica que efectivamente existe una relación significativa entre ambos conceptos, sugiriendo que las iniciativas de gestión del cambio pueden influir de manera positiva en el ambiente laboral.

Rincón (2022) en Lima examinó minuciosamente la correlación existente entre la carga laboral y la competencia profesional de enfermeros en un establecimiento hospitalario ubicado en Lima. Los resultados revelaron que un 55,0% del personal evaluado presenta una carga laboral de nivel medio y en lo que respecta a la

competencia profesional, el 56% de los participantes mostró un nivel medio, mientras que un 32% fue calificado como inadecuado.

Yacila (2022) realizó en Lima un estudio enfocado en la gestión del cambio y el talento humano, empleando un estudio no experimental, de tipo transversal correlacional, empleando dos instrumentos adaptados en forma de encuesta, ambos con altos niveles de fiabilidad (Cronbach de 0.946 y 0.904, respectivamente). La muestra incluyó a 80 empleados de la entidad. Los resultados derivados revelaron una correlación significativa y robusta entre una gestión efectiva del cambio y un mayor nivel de talento humano, evidenciada por un rho de 0.916 y un valor p de 0.000, demostrando que una gestión del cambio mejorada está directamente asociada con un incremento en el talento humano.

A continuación, se revisó las teorías subyacentes a la variable de gestión del cambio, así Rogers (1962) se erigió como una referencia fundamental al proporcionar un esquema conceptual para comprender cómo, por qué y con qué celeridad se adoptan innovaciones y tecnologías nuevas dentro de una organización o sociedad; este autor define la gestión del cambio como el proceso mediante el cual una innovación se transmite por determinados canales durante un período de tiempo entre los integrantes de un sistema social. Esta teoría puso énfasis en varios componentes esenciales: la propia innovación, los canales de comunicación utilizados, el lapso en que ocurre la difusión y el sistema social donde se desarrolla esta. Según Rogers, las innovaciones deben ser percibidas como mejores que las ideas que pretenden reemplazar, deben ser compatibles con las necesidades y valores existentes de los potenciales adoptantes, no deben ser demasiado complejas de entender o usar, deben permitir ser probadas a pequeña escala, y sus resultados deben ser visibles para otros (Rogers, 1962).

Rogers (1962) también identifica categorías de adoptantes, cada uno con características distintas que afectan su disposición a adoptar nuevas ideas y tecnologías. Estos grupos se diferencian en su disposición a asumir riesgos, su conectividad dentro de redes sociales y profesionales, y su acceso a recursos financieros y de apoyo. La teoría subraya la importancia de entender estas categorías para personalizar estrategias de comunicación y adopción que se alineen con sus expectativas y resistencias específicas. Esto implica no solo la promoción de la innovación, sino también la facilitación de un ambiente que apoye la transición y

adaptación al cambio, asegurando una implementación efectiva y sostenible de nuevas prácticas y tecnologías (Rogers, 1962).

En cuanto con las teorías respecto a la variable competencias laborales es Homans (1968) un sociólogo prominente, quien desarrolló la teoría del intercambio social, la cual puede ser aplicada para entender las dinámicas en ambientes laborales y organizacionales. Según Homans (1968) las interacciones sociales son vistas como intercambios donde los individuos buscan maximizar sus recompensas y minimizar sus costos. En el contexto laboral, sugiere que los empleados están motivados para desarrollar y aplicar sus competencias si perciben que los beneficios (como el reconocimiento, la compensación, y las oportunidades de ascenso) superan los costos (como el esfuerzo adicional y el estrés).

Aplicando la teoría del intercambio social de Homans (1968) al desarrollo de competencias laborales, se puede argumentar que los empleados están más inclinados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos si creen que estas competencias traerán recompensas tangibles en su ambiente laboral. Esto implica que, para fomentar un desarrollo continuo de competencias, las organizaciones necesitan crear un entorno en el que los empleados sientan que su inversión en aprendizaje y mejora será valorada y recompensada adecuadamente. Así, se deben considerar no solo las necesidades de competencias de la organización, sino también cómo estas actividades de desarrollo se perciben desde la perspectiva del empleado, promoviendo un equilibrio justo entre los costos personales y las recompensas obtenidas (Homans, 1968).

La gestión del cambio se refirió al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962).

Se presentaron como dimensiones, el liderazgo, que es esencial para guiar efectivamente a una organización a través del cambio; el liderazgo en la gestión del cambio involucra la habilidad de anticipar y reaccionar a desafíos internos y externos (Harlamon, 2023). Establecer una visión clara y comunicarla de manera segura a todos los niveles del ente, los líderes deben ser competentes para inspirar y motivar a sus equipos, gestionar la resistencia al cambio y asegurar el compromiso y la alineación con los nuevos objetivos y procesos. (Kupiszewski, 1989)

Como segunda dimensión, se tuvo a las personas, aspecto humano central en cualquier proceso de cambio; esta dimensión abarca desde la cultura organizacional hasta el compromiso individual de cada empleado con el cambio (Abu et al., 2024). implica gestionar cómo las personas dentro de la organización perciben el cambio, cómo este les afecta personal y profesionalmente, y cómo se manejan las dinámicas de equipo y la moral en tiempos de transición, la formación, el desarrollo y el apoyo emocional son cruciales para facilitar una adaptación exitosa. (Rogers, 1979)

La tercera dimensión fue proceso y estructura, que refiere a la reorganización de los sistemas, procesos y estructuras para alinearlos con las nuevas metas y estrategias de la organización, incluye la revisión y modificación de procesos operativos, estructuras organizativas, roles y responsabilidades (Atkinson, 2020). Una estructura bien diseñada y procesos claros y eficientes son vitales para implementar cambios que mejoren la eficacia y eficiencia operativa. (Bushy y Kamphuis, 1989)

Como cuarta dimensión se obtuvo, el flujo de información, que trata sobre cómo se recoge, se distribuye y se utiliza la información para una comunicación efectiva y así comprender los motivos del cambio, los pasos que se están tomando y cómo estos les afectarán, el flujo de información debe ser bidireccional, permitiendo la retroalimentación para fomentar la participación y el compromiso. (Bailey y Dupre, 1992).

Las competencias laborales son las habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva (Barra et al., 2021). Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).

Como primera dimensión se tuvo la Identificación de las competencias, que implica el proceso de determinar las habilidades específicas, los conocimientos y las actitudes necesarias para realizar un trabajo eficazmente en un contexto particular, la identificación de competencias es un paso crucial que permite a las organizaciones entender cuáles son los requisitos esenciales para cada puesto. (Medina et al., 2023). esto se realiza a través de análisis de puestos, evaluaciones de necesidades y la consulta con expertos y líderes de la industria (Skidmore, 1971).

Como segunda dimensión, las normas de competencias que se refiere a los estándares establecidos que describen el nivel de rendimiento esperado para cada competencia identificada, las normas de competencias son importantes porque

proporcionan una referencia para evaluar a los empleados en sus roles específicos (Park, 1972). Incluyen criterios claros y medibles que se utilizan para la evaluación, la formación y el desarrollo de los empleados, estas normas aseguran que todos comprendan las expectativas y puedan trabajar hacia metas comunes (Gray y Maybew. 1972).

Como tercera dimensión, los perfiles de desempeño que consolidan las competencias y normas de un puesto particular en un marco que describe cómo el desempeño es medido y evaluado, los perfiles de desempeño no solo detallan lo que se espera en términos de competencias individuales (Weinstein y Deutschberger, 1964). Son herramientas esenciales, ya que facilitan sus procesos, asegurando que los empleados no solo encajen en sus roles actuales, sino que también tengan la oportunidad de crecer y evolucionar dentro de la entidad (Blaim. 1971).

A manera de reflexión se indicó que la realidad problemática a nivel global refleja desafíos que varían según el contexto geográfico, pero que comparten un núcleo común de dificultades; en Pakistán, la resistencia al cambio está influenciada por el temor de las nuevas tecnologías, lo cual entorpece significativamente la adopción de mejoras en la atención médica; en Ucrania, la falta de capacitación adecuada conduce a errores, lo que a su vez aumenta la resistencia al cambio y compromete la calidad del cuidado al paciente; en España, la escasez de recursos limita severamente la capacidad de realizar cambios efectivos y sostenibles en las instituciones de salud. En América Latina, los desafíos varían desde la falta de uniformidad en las competencias laborales en Costa Rica, hasta la ausencia de desarrollo profesional continuo en Colombia, y en Ecuador, la falta de preparación para manejar diferencias culturales afecta la calidad de la atención sanitaria. Asimismo, en Perú, la resistencia al cambio impacta negativamente la seguridad del paciente y la eficiencia operativa. La hipótesis principal de investigación refirió Existe influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024. Las hipótesis específicas indicaron: (i) Existe influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica; (ii) Existe influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica; (iii) Existe influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación: Según Martínez y López (2021) la investigación planteada fue de tipo básica porque estuvo enfocada en generar conocimientos nuevos y fundamentales en el ámbito de la gestión del cambio en las competencias laborales. Este tipo de investigación es esencial para comprender en profundidad los principios y mecanismos subyacentes que influyen las competencias laborales en respuesta a cambios organizacionales, proporcionando una base teórica sólida que puede ser aplicada para futuras investigaciones aplicadas o intervenciones prácticas.

Nivel: Al buscar encontrar la causa efecto fue explicativo causal. A través de este diseño, se pueden recolectar datos en un momento específico o a lo largo de un período para analizar tendencias y evoluciones sin influenciar los comportamientos o respuestas de los sujetos involucrados (Silva y Castro, 2020).

Enfoque: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la utilización de métodos sistemáticos y empíricos para la recolección y análisis de datos numéricos. Este enfoque permitió una evaluación objetiva y cuantificable de las variables de interés, facilitando así la identificación de patrones y la generalización de los resultados a poblaciones más amplias. A través de la aplicación de técnicas estadísticas rigurosas, se buscó establecer relaciones causales y correlaciones significativas entre las competencias laborales y los indicadores de desempeño en la institución de salud (Navarro y Vidal, 2022).

Método: Se ha optado por aplicar el método hipotético deductivo, un enfoque sistemático que permitió la formulación y prueba de hipótesis para elucidar las dinámicas subyacentes a las competencias laborales en una institución de salud. Este método inicia con la observación y definición de fenómenos específicos, seguido por la generación de hipótesis explicativas (Navarro y Vidal, 2022).

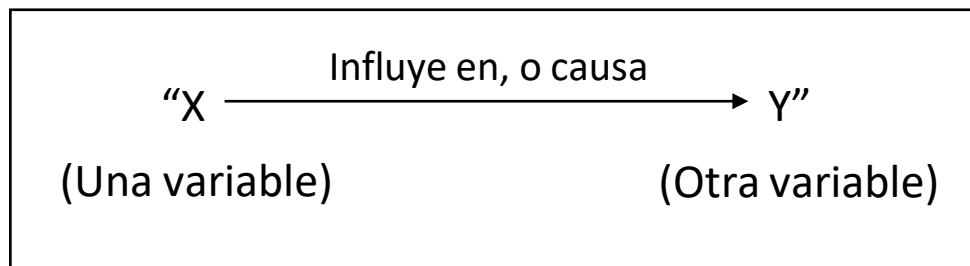
Diseño de investigación: Además, Silva y Castro (2020) indica que el diseño no experimental fue apropiado para esta investigación ya que se observaron las variables en su contexto natural sin manipular o alterar las condiciones existentes. Este diseño permitió estudiar las competencias laborales del personal y cómo estas cambian en respuesta a iniciativas de gestión del cambio, sin intervenir directamente sobre los participantes.

Corte: La investigación se diseñó como un estudio de corte transversal, lo que implicó la recolección de datos en un único momento en el tiempo a partir de una muestra representativa de la población objetivo. Este diseño permitió evaluar y analizar las características y variables de interés, como las competencias laborales y los indicadores de desempeño, en un punto específico, proporcionando una instantánea de la situación actual dentro de la institución de salud. (Martínez y López, 2021)

El diseño se pone de manifiesto en la siguiente figura:

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. X: Variable independiente: Gestión del cambio

Y: Variable dependiente: Competencias laborales

—————> Relación causal

Tomada de Hernández et al. (2014).

2.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión del cambio

Definición conceptual

La primera variable se refirió al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962). Las dimensiones son las siguientes: liderazgo en la gestión del cambio. el factor humano, proceso y estructura y por último, el flujo de información.

Definición operacional:

La gestión del cambio implica un enfoque sistemático para transformar procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. En la práctica, esto incluye la planificación y supervisión de cambios para minimizar la resistencia y maximizar la efectividad de la implementación, abarcando la comunicación efectiva, formación y soporte continuo. Las dimensiones de la gestión del cambio incluyen el liderazgo, las personas, el proceso y estructura, y el flujo de información. Los indicadores evaluados son el liderazgo efectivo y modelaje de comportamiento, el apoyo del líder y la comunicación de cambios organizacionales, así como el compromiso de los empleados con el cambio, su resistencia y la percepción del apoyo recibido durante el proceso. También se consideran la claridad en los pasos y procedimientos del cambio, la eficacia de la implementación y el soporte estructural durante el cambio. Finalmente, se evalúa la comunicación sobre capacitación y desarrollo, la eficacia de la comunicación directa y el impacto de esta comunicación en el desempeño laboral.

V2: Competencias laborales**Definición conceptual:**

La segunda variable, se refirió al conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).

Definición operacional:

Las competencias laborales se refieren a un conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto. En la práctica, se utilizan para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados mediante un instrumento validado, además de guiar el desarrollo profesional y la capacitación, identificando competencias clave necesarias para diversos roles dentro de la organización. Las dimensiones de las competencias laborales incluyen la identificación de competencias, normas de competencias y perfiles de desempeño. Los indicadores evaluados son la alineación de competencias profesionales, la especialización funcional y el manejo de sistemas administrativos

específicos. También se considera la conformidad con directivas internas y la especialización y formación continua. Finalmente, se evalúa la certificación y competencia profesional, así como la evaluación de desempeño y promoción.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población son los individuos, eventos o elementos que constituyen el foco de un estudio y de los cuales se pretende extraer conclusiones. La población puede ser finita o infinita, dependiendo de si su tamaño es contable o no. La definición precisa de la población ayuda a delinear el alcance de la investigación y es crucial para la validez de sus resultados (Flick, 2018). La población de este estudio estuvo compuesta por 240 trabajadores de una institución de salud ubicada en Ica. Para garantizar la relevancia y la coherencia de los datos recopilados, se establecieron criterios específicos de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión definieron que los participantes debieron ser empleados activos que hayan estado trabajando en la institución durante al menos un año, garantizando así que tengan suficiente experiencia y exposición a las políticas y prácticas de gestión del cambio de la institución.

Criterios de exclusión:

Por otro lado, los criterios de exclusión descartaron a aquellos trabajadores que estaban en periodo de prueba o que han anunciado su retiro o renuncia antes del inicio del estudio, ya que sus percepciones pudieron estar influenciadas por circunstancias que no reflejan las condiciones habituales de trabajo.

Muestra: La muestra es el grupo de individuos, eventos o elementos seleccionados de la población total que se estudiarán en la investigación (Creswell, 2017). La muestra obtenida mediante la fórmula es: 148 trabajadores de una institución de salud ubicada en Ica.

Muestreo: Se selecciona una parte de la población para representar al conjunto completo (Bryman, 2016). El muestreo aplicado fue probabilístico, y se usó la fórmula de muestreo aleatorio simple.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En esta indagación, la técnica de recolección esgrimida fue la encuesta, empleando dos cuestionarios como herramientas específicas para obtener la información necesaria. Cada cuestionario estuvo diseñado para explorar diferentes aspectos de las competencias laborales y la percepción del cambio organizacional entre los trabajadores de la institución de salud.

Validez

La validez del instrumento fue determinada mediante el juicio de expertos en el área de salud y gestión. Se seleccionaron tres profesionales con amplia experiencia en estos campos para evaluar la relevancia y claridad de los ítems del cuestionario. Los expertos proporcionaron retroalimentación y sugerencias, las cuales fueron incorporadas para asegurar que el instrumento mide adecuadamente las competencias laborales del personal en el contexto de la gestión (Anexo 3).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Se administró el cuestionario a una muestra piloto de 20 empleados de la institución de salud de Ica. El análisis de los datos resultó en un alfa de Cronbach de 0.87 y 0.84 indicando una alta consistencia interna de los ítems y confirmando la fiabilidad de los instrumentos (Anexo 4).

2.5 Procedimientos

Las coordinaciones necesarias se efectuaron adecuadamente para llevar a cabo el estudio. Durante la distribución de los cuestionarios el personal fue informado de que la naturaleza del estudio es investigativa y no institucional, permitiendo así que la participación sea voluntaria y anónima. La administración de los cuestionarios se realizó en formato físico y se completó dentro del plazo esperado de dos semanas.

2.6 Método de análisis de datos

Para garantizar su correcto almacenamiento y facilitar la realización de análisis estadísticos los datos fueron transferidos a Excel mediante el software SPSS 28. Los resultados fueron expuestos a través de tablas y gráficos (Pacheco et al., 2020). Además, se aplicó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov,

considerando que la muestra censal excedió los 50 pacientes. Este procedimiento permitió verificar las hipótesis relacionadas con la estadística inferencial.

2.7 Aspectos éticos

Durante el diseño y la implementación de este estudio, se han observado minuciosamente los principios éticos conforme a las pautas dictadas por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Se aseguró el consentimiento informado, garantizando su pleno conocimiento sobre los fines de la investigación, la naturaleza voluntaria de su implicación y el manejo anónimo y confidencial de la información recopilada. Además, se cuidó que la recopilación de datos se efectuara respetando la privacidad y la dignidad de los sujetos involucrados, en alineación con los principios de beneficencia y no maleficencia (UCV, 2022). Estas prácticas fueron fundamentales para sostener los más altos estándares éticos en la investigación, fomentando de este modo la integridad y el respeto hacia los participantes del estudio.

III.

RESULTADOS

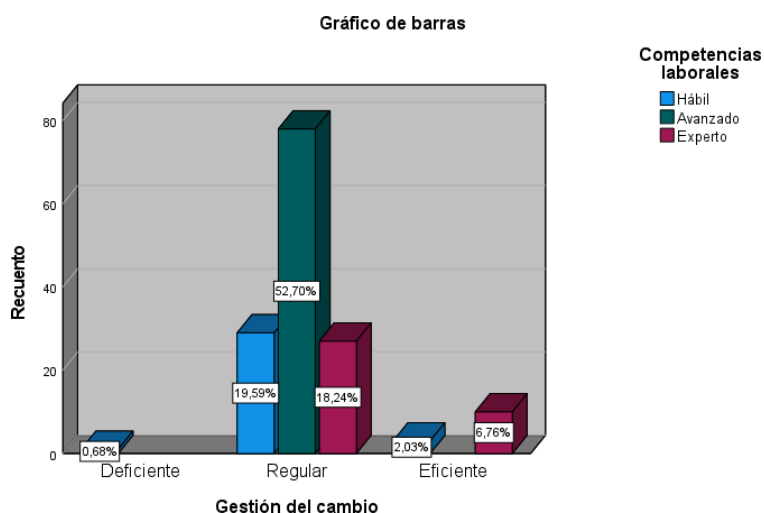
Tabla 1

Cruce entre gestión del cambio y competencias laborales

		Competencias laborales			Total
		Hábil	Avanzado	Experto	
Gestión del cambio	Deficiente	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
	Regular	29 19,6%	78 52,7%	27 18,2%	134 90,5%
	Eficiente	3 2,0%	0 0,0%	10 6,8%	13 8,8%
Total		33 22,3%	78 52,7%	37 25,0%	148 100,0%

Figura 2

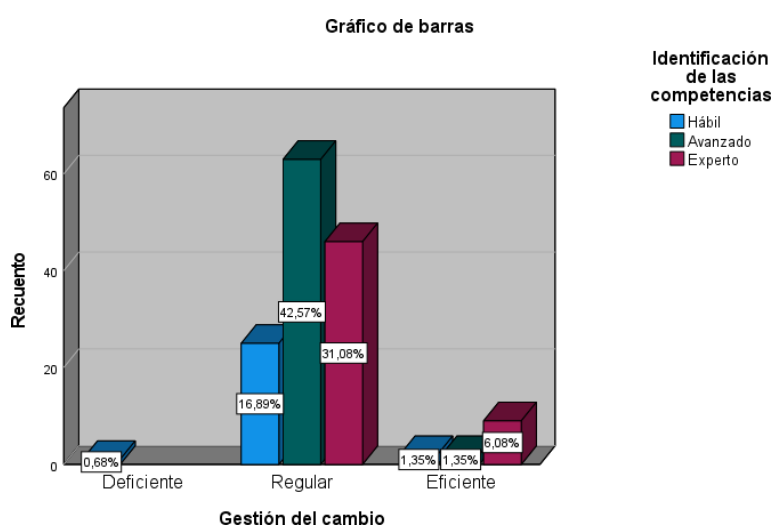
Descriptivo entre gestión del cambio y competencias laborales



La tabla 1 y la figura 2 analizaron un total de 148 casos. Se observó que el 90,5%, mostraron una gestión del cambio regular. Dentro de esta categoría, el 52,7% fueron calificados como avanzados. Por otro lado, en los casos donde la gestión del cambio fue eficiente, que representaron el 8,8% del total, se destacó un 6,8% que tuvo competencias laborales nivel experto. En contraste, la gestión del cambio deficiente abarcó solo el 0,7% del total, con un único caso calificado como hábil.

Tabla 2*Cruce entre gestión del cambio e identificación de competencias*

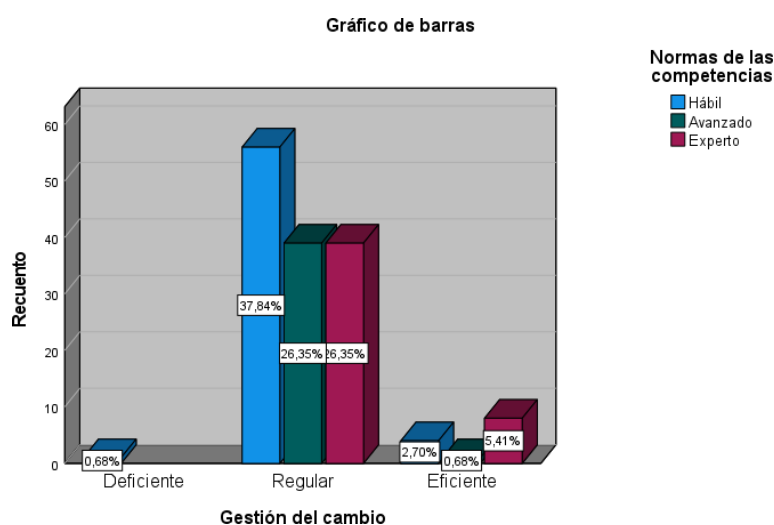
		Identificación de las competencias			
		Hábil	Avanzado	Experto	Total
Gestión del cambio	Deficiente	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
	Regular	25 16,9%	63 42,6%	46 31,1%	134 90,5%
	Eficiente	2 1,4%	2 1,4%	9 6,1%	13 8,8%
Total		28 18,9%	65 43,9%	55 37,2%	148 100,0%

Figura 3*Descriptivo entre gestión del cambio e identificación de competencias*

La tabla 2 y la figura 3 presentaron cómo la gestión del cambio se relaciona con la identificación de competencias laborales en un conjunto de 148 casos. La categoría de gestión del cambio regular abarcó el 90,5% del total, mostró un 42,6% calificados como avanzados. Por su parte, en los casos de gestión del cambio eficiente, que constituyeron el 8,8% del total, los expertos representaron un 6,1%. En contraste, la gestión del cambio deficiente representó solo el 0,7% del total, con un único caso identificado como hábil.

Tabla 3*Cruce entre gestión del cambio y normas de competencias*

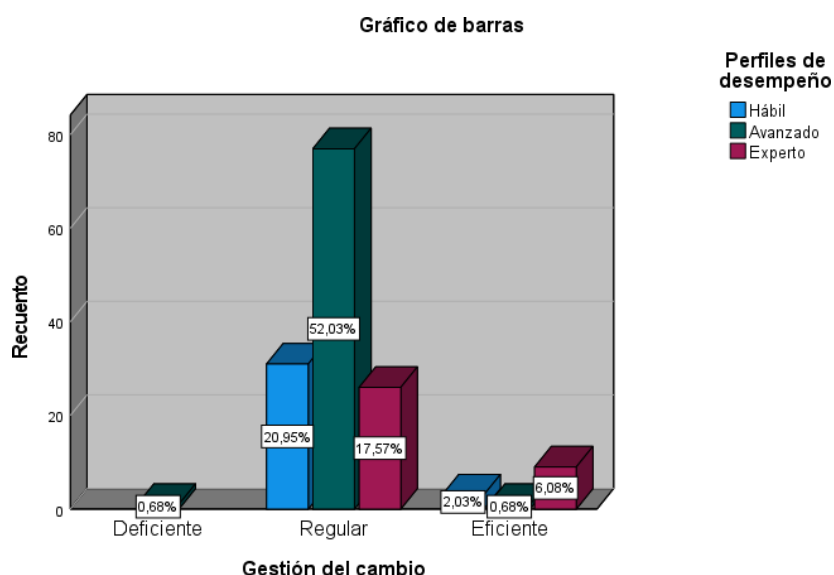
		Normas de las competencias			Total
		Hábil	Avanzado	Experto	
Gestión del cambio	Deficiente	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,7%
	Regular	56 37,8%	39 26,4%	39 26,4%	134 90,5%
	Eficiente	4 2,7%	1 0,7%	8 5,4%	13 8,8%
Total		61 41,2%	40 27,0%	47 31,8%	148 100,0%

Figura 4*Descriptivo entre gestión del cambio y normas de competencias*

La tabla 3 y la figura 4 examinaron un estudio de 148 casos. Un 90,5% del total, se categorizaron bajo una gestión del cambio regular. Dentro de esta categoría un 37,8%. En los casos de gestión del cambio eficiente, que representaron el 8,8% del total, los expertos fueron más predominantes, con un 5,4%. Por otro lado, la gestión del cambio deficiente fue mínima, representando solo el 0,7% del total, con un único caso calificado como hábil.

Tabla 4*Cruce entre gestión del cambio y perfiles de desempeño*

		Perfiles de desempeño			Total
		Hábil	Avanzado	Experto	
Gestión del cambio	Deficiente	0	1	0	1
		0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	Regular	31	77	26	134
		20,9%	52,0%	17,6%	90,5%
	Eficiente	3	1	9	13
		2,0%	0,7%	6,1%	8,8%
Total		34	79	35	148
		23,0%	53,4%	23,6%	100,0%

Figura 5*Descriptivo entre gestión del cambio y perfiles de desempeño*

La tabla 4 y la figura 5 exploraron cómo la gestión del cambio se relaciona con los perfiles de desempeño en un total de 148 casos. En los casos con gestión del cambio regular, que representaron el 90,5% del conjunto total, los empleados predominantemente calificados como avanzados constituyeron un 52,0%. En contraste, la gestión del cambio eficiente, que comprendió el 8,8% de los casos, mostró una alta proporción de expertos del 6,1%. La gestión del cambio deficiente fue representada por el 0,7% del total, con un único caso calificado como avanzado.

Estadística inferencial

Regresión logística ordinal

La regresión logística ordinal es una extensión de la regresión logística que se utiliza cuando la variable dependiente tiene categorías ordenadas. Esta técnica es adecuada cuando los resultados están en una escala ordinal, donde las categorías tienen un orden intrínseco pero las distancias entre ellas no son necesariamente iguales. Según Creswell (2018), la regresión logística ordinal permite modelar las probabilidades de que una observación caiga en una de las varias categorías ordenadas de la variable dependiente. Este método es ampliamente utilizado en campos como la psicología, la educación y las ciencias sociales, donde las variables ordinales son comunes. Además, se considera más robusto que otros métodos de análisis ordinales, ya que puede manejar tanto variables categóricas como continuas como predictores y permite interpretar los resultados en términos de probabilidades y razones de probabilidad.

Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es un procedimiento fundamental en la investigación cuantitativa que permite a los investigadores tomar decisiones sobre la veracidad de una hipótesis formulada sobre una población, basándose en datos muestrales. Creswell (2018) explican que este proceso implica formular una hipótesis nula (H_0) que representa una afirmación de no efecto o no diferencia, y una hipótesis alternativa (H_1) que representa el efecto o diferencia que se desea demostrar. Mediante el uso de un estadístico de prueba y un nivel de significancia predefinido, se evalúa la evidencia contra la hipótesis nula. Si los datos proporcionan suficiente evidencia para rechazar H_0 , se acepta H_1 ; de lo contrario, no se rechaza H_0 . Este procedimiento es esencial para validar teorías y asegurar la fiabilidad de los resultados en diversas disciplinas científicas.

Decisión estadística

La decisión estadística es el proceso de tomar decisiones basadas en datos muestrales y criterios estadísticos predefinidos. Pacheco et al. (2020) indican que este proceso es crucial en la inferencia estadística y se utiliza para determinar la validez de hipótesis o para tomar decisiones óptimas en situaciones de incertidumbre. La

decisión estadística implica seleccionar un nivel de significancia, recolectar y analizar datos, y luego interpretar los resultados para tomar una decisión informada. Este enfoque permite minimizar el riesgo de errores y maximizar la precisión de las conclusiones. En la práctica, la toma de decisiones estadísticas se aplica en una amplia gama de campos, incluyendo la medicina, la economía y la ingeniería, donde las decisiones basadas en evidencia cuantitativa son esenciales para el éxito y la fiabilidad.

Hipótesis general

HO. No existe influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024.

HG. Existe influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024.

Tabla 5

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	40,353			
Final	26,330	14,023	2	,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla, se verificó que la Sig. = 0.01 ($p < 0.05$), por esa razón se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis general (HG). Esto implicó que existe una influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 6

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell ,450

Nagelkerke ,484

McFadden ,437

Función de enlace: Logit.

Los valores de pseudo R cuadrado indicaron que el modelo tiene un poder explicativo alto. El valor de Nagelkerke (0.484) sugirió que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en las competencias laborales. Aunque el valor de McFadden es un poco más bajo (0.437), siguió indicando que el modelo tiene un poder explicativo muy bueno.

Hipótesis específica 1

HO. No existe influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica;

H1. Existe influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica;

Tabla 7

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,939			
Final	17,059	7,880	2	,019

Función de enlace: Logit.

En la tabla, se verificó que la Sig. = 0.01 ($p < 0.05$), por esa razón se rechaza la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis específica (H1). Esto implicó que existe una influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,522
Nagelkerke	,599
McFadden	,255

Función de enlace: Logit.

Los valores de pseudo R cuadrado indicaron que el modelo tiene un poder explicativo alto. El valor de Nagelkerke (0.599) sugirió que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en la identificación de competencias. Aunque el valor de McFadden es más bajo (0.255), siguió indicando que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

Hipótesis específica 2

HO. No existe influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

H2. Existe influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 9

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,960			
Final	17,806	5,154	2	,006

Función de enlace: Logit.

En la tabla, se verificó que la Sig. = 0.01 ($p < 0.05$), por esa razón se rechaza la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis específica (H2). Esto implicó que existe una influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell ,345

Nagelkerke ,398

McFadden ,160

Función de enlace: Logit.

Los valores de pseudo R cuadrado indicaron que el modelo tiene un poder explicativo moderado. El valor de Nagelkerke (0.398) sugirió que el modelo explica una cantidad razonable de la variabilidad en las normas de competencias. Aunque el valor de McFadden es más bajo (0.160), aún indicó que el modelo tiene algún poder explicativo.

Hipótesis específica 3

HO. No existe influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

H3. Existe influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 11

Informe de ajuste de modelo para la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,698			
Final	24,363	8,335	2	,015

Función de enlace: Logit.

En la tabla, se verificó que la Sig. = 0.01 ($p < 0.05$), por esa razón se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis específica (H_3). Esto implicó que existe una influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell ,553

Nagelkerke ,635

McFadden ,283

Función de enlace: Logit.

Los valores de pseudo R cuadrado indicaron que el modelo tiene un poder explicativo alto. El valor de Nagelkerke (0.635) sugirió que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en los perfiles de desempeño. Aunque el valor de McFadden es más bajo (0.283), siguió indicando que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica durante el periodo 2024. Los resultados obtenidos en el estudio mostraron una Sig. = 0.001 ($p < 0.05$) En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, confirmando así que existe una influencia significativa de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de la institución de salud en cuestión. Los valores de pseudo R cuadrado refuerzan esta conclusión; el valor de Nagelkerke (0.484) sugiere que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en las competencias laborales.

Al comparar estos resultados con los antecedentes de investigaciones previas, se encuentra una notable similitud con los hallazgos de Yousefi et al. (2022) en Irán. En dicho estudio, se estableció una relación causal entre la gestión del cambio y las competencias del personal de hospitales, con un valor de chi cuadrado (χ^2) de 0.57 y un valor de significación (p valor) de 0.02. Al igual que en nuestra investigación, estos resultados confirman la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales, destacando la necesidad de implementar modelos prácticos para mejorar la eficiencia hospitalaria. Esta consistencia en los hallazgos subraya la importancia de una gestión del cambio bien estructurada para fomentar el desarrollo de competencias laborales en contextos hospitalarios.

Por otro lado, los resultados obtenidos también presentan similitudes con la investigación de Vallejo (2021) en Ecuador. Sus hallazgos mostraron una relación significativa entre una gestión del cambio eficiente y una adecuada administración de recursos, con un valor de chi cuadrado (χ^2) de 0.87 y un valor de significación (p valor) de 0.006. Aunque su enfoque se centró en los riesgos profesionales, la relación encontrada es paralela a la mejora en las competencias laborales observada en nuestra investigación, sugiriendo que una gestión del cambio robusta tiene un impacto amplio y positivo en varios aspectos del entorno laboral hospitalario.

Los resultados obtenidos pueden explicarse a través de las teorías relacionadas con la gestión del cambio y las competencias laborales. Según la teoría de la difusión de innovaciones de Rogers (1962), la gestión del cambio se define como el proceso mediante el cual una innovación se transmite entre los miembros de un sistema social. Esta teoría subraya la importancia de varios factores, como la percepción de la

innovación como una mejora, la compatibilidad con los valores y necesidades existentes, la simplicidad de uso, la posibilidad de realizar pruebas a pequeña escala y la visibilidad de los resultados. En el contexto de nuestra investigación, la gestión del cambio en la institución de salud de Ica probablemente cumplió con estos criterios, facilitando la adopción de nuevas prácticas y, por ende, mejorando las competencias laborales del personal.

En cuanto a la teoría del intercambio social de Homans (1968), esta proporciona un marco para entender las dinámicas en ambientes laborales, sugiriendo que las interacciones sociales son vistas como intercambios donde los individuos buscan maximizar sus recompensas y minimizar sus costos. En el contexto laboral, los empleados están motivados para desarrollar y aplicar sus competencias si perciben que los beneficios (como reconocimiento, compensación y oportunidades de ascenso) superan los costos (como esfuerzo adicional y estrés). Los resultados de nuestra investigación pueden interpretarse bajo esta teoría, ya que una gestión del cambio efectiva en la institución de salud de Ica probablemente creó un ambiente donde el personal percibió mayores beneficios al mejorar sus competencias, lo que a su vez incrementó su motivación y desempeño laboral.

Con relación al objetivo específico 1 de la investigación se determinó la influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica. Los resultados obtenidos indican un valor de significación es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica. Esto implica que existe una influencia de la gestión del cambio en la identificación de competencias del personal de la institución. Los valores de pseudo R cuadrado apoyan esta conclusión: el valor de Nagelkerke (0.599) sugiere que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en la identificación de competencias, mientras que el valor de McFadden, aunque más bajo (0.255), aún indica que el modelo tiene un poder explicativo razonable.

Los resultados de esta investigación presentan diferencias con los obtenidos por Forneron (2021) en Paraguay, quien estudió el impacto del cambio organizacional en las competencias laborales dentro de cooperativas locales. En su estudio se encontró que las estrategias de cambio implementadas resultaron ser ineficaces, influyendo negativamente en la operatividad y fomentando una actitud de resistencia ante la transformación necesaria debido a la pandemia ($r^2 = -0.81$). Su estudio concluyó que se requería un modelo de gestión diseñado para mejorar la capacidad de adaptación

de las cooperativas al contexto cambiante. A diferencia de los hallazgos de esa investigación, nuestra investigación muestra que una gestión del cambio bien implementada puede tener un impacto positivo en la identificación de competencias del personal, lo que podría estar relacionado con las diferencias en los contextos organizacionales y la naturaleza de las instituciones estudiadas.

Por otro lado, al comparar con el estudio de Cruz (2019) en Bolivia, que investigó la conexión entre el conocimiento y las habilidades profesionales del personal de enfermería, encontramos una cierta similitud en la identificación de competencias. El estudio, involucró a 22 enfermeras y reveló que el conocimiento sobre competencias técnicas profesionales oscilaba entre regular y deficiente. Aunque las enfermeras aplicaban adecuadamente las técnicas en la práctica, su comprensión teórica era limitada y no mostraba una correlación directa con su desempeño práctico. En contraste, nuestra investigación sugiere que la gestión del cambio puede mejorar tanto la identificación como la aplicación práctica de competencias, lo que podría deberse a una mayor integración de estrategias de cambio orientadas a fortalecer la teoría y la práctica de las competencias laborales.

Los resultados obtenidos pueden explicarse a través de la teoría de la difusión de innovaciones de Rogers (1962), quien identifica categorías de adoptantes que incluyen innovadores, adoptantes tempranos, mayoría temprana, mayoría tardía y rezagados, cada uno con características distintas que afectan su disposición a adoptar nuevas ideas y tecnologías. En el contexto de nuestra investigación, en la institución de salud de Ica probablemente se alineó con estas categorías, facilitando una adopción más efectiva de nuevas competencias entre el personal. Rogers subraya la importancia de entender estas categorías para personalizar estrategias de comunicación y adopción que se alineen con las expectativas y resistencias específicas de cada grupo, promoviendo así un ambiente que apoye la transición y adaptación al cambio.

Asimismo, aplicando la teoría del intercambio social de Homans (1968) al desarrollo de competencias laborales, se puede argumentar que los empleados están más inclinados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos si creen que estas competencias traerán recompensas tangibles en su ambiente laboral. En la institución de salud de Ica, es probable que la gestión del cambio haya creado un entorno donde los empleados perciben que su inversión en aprendizaje y mejora será valorada y

recompensada adecuadamente. Esto implica que las políticas de gestión de recursos humanos y el diseño de programas de formación deben considerar no solo las necesidades de competencias de la organización, sino también cómo estas actividades de desarrollo se perciben desde la perspectiva del empleado, promoviendo un equilibrio justo entre los costos personales y las recompensas obtenidas.

Respecto al objetivo específico 2 de la investigación se determinó la influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica. Los resultados obtenidos muestran un valor de significación menor a 0.05, por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica. Esto implica que existe una influencia de la gestión del cambio en las normas de competencias del personal de dicha institución. Los valores de pseudo R cuadrado respaldan esta conclusión; el valor de Nagelkerke (0.398) sugiere que el modelo explica una cantidad razonable de la variabilidad en las normas de competencias, mientras que el valor de McFadden, aunque más bajo (0.160), aún indica que el modelo tiene algún poder explicativo.

Al comparar estos resultados con antecedentes de investigaciones previas, se observa que el estudio de Alva (2023) en Chiclayo, que investigó la gestión del cambio entre el personal administrativo, y ofrece una perspectiva relevante. Este estudio cuantitativo y transversal involucró a una muestra de 104 empleados y reveló que tanto el liderazgo como los recursos humanos, la comunicación y los procesos estructurales mantenían un nivel medio de eficacia en la Superintendencia. Los resultados indicaron que un 77.9% de los encuestados calificaron la gestión del cambio como regular, un 16.3% como deficiente y solo un 5.8% como buena. A diferencia de nuestra investigación, que muestra una influencia positiva de la gestión del cambio en las normas de competencias, los hallazgos de Alva sugieren la necesidad de mejoras significativas en la gestión del cambio, incluyendo capacitaciones y un fortalecimiento de la planificación estratégica. Esto resalta que la eficacia de la gestión del cambio puede variar significativamente dependiendo del contexto y de los elementos específicos de gestión implementados.

Explicando los resultados obtenidos con las teorías relacionadas, se puede recurrir a la teoría de la difusión de innovaciones de Rogers (1962), la cual describe la gestión del cambio como un enfoque sistemático y estructurado para transformar procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Según esta

teoría, el éxito en la gestión del cambio implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio para alcanzar los resultados deseados. En el contexto de nuestra investigación, la gestión del cambio en la institución de salud de Ica probablemente involucró estrategias alineadas con esta teoría, facilitando la adopción de nuevas normas de competencias entre el personal y resultando en mejoras significativas.

Además, se destaca la importancia del liderazgo en la gestión del cambio. Según Harlamon (2023), el liderazgo es esencial para guiar efectivamente a una organización a través del cambio. Este enfoque incluye la habilidad de anticipar y reaccionar a desafíos tanto internos como externos. En nuestra investigación, el liderazgo dentro de la institución de salud de Ica posiblemente desempeñó un papel crucial en la implementación exitosa de las normas de competencias, asegurando que el personal recibiera el apoyo necesario para adaptarse a los cambios y mejorar sus competencias laborales. Este enfoque de liderazgo podría haber sido un factor determinante en los resultados positivos observados, demostrando que la gestión del cambio efectiva no solo requiere un plan bien estructurado, sino también un liderazgo fuerte y adaptable.

Finalmente, el objetivo específico 3 de la investigación fue determinar la influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica. En este sentido, los resultados obtenidos muestran un valor de significación menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica, lo que implica que la gestión del cambio influye en los perfiles de desempeño del personal de la institución de salud en Ica. Los valores de pseudo R cuadrado respaldan esta conclusión; el valor de Nagelkerke (0.635) sugiere que el modelo explica una cantidad significativa de la variabilidad en los perfiles de desempeño, mientras que el valor de McFadden (0.283) también indica un poder explicativo razonable.

Comparando estos resultados con estudios previos, el estudio de Altamirano (2022) en un hospital de Lima examinó la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los profesionales de enfermería. Utilizando un enfoque cuantitativo, no experimental y explicativo, con una muestra de 108 enfermeras, los resultados revelaron que el 67.6% calificó la gestión del talento humano como regular. Sin embargo, un 98.1% de los participantes se consideró altamente competente tanto en habilidades específicas como genéricas. Aunque los profesionales demostraron

altas competencias, no percibieron una conexión directa con las prácticas de gestión del talento humano implementadas ($r^2 = 0.25$). En contraste, nuestra investigación en Ica muestra una clara influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño, sugiriendo que una gestión bien estructurada puede tener un impacto más directo y significativo en el desempeño laboral.

Por otro lado, la investigación de Orihuela (2022) en Lima analizó la relación entre la gestión del cambio y el clima organizacional en trabajadores de una entidad de salud. Este estudio cuantitativo y explicativo reveló que el 47.6% de los participantes calificaron la gestión del cambio como baja y el 52.3% como media, mientras que el clima organizacional fue calificado en su mayoría como medio o alto. El análisis mostró una correlación moderada ($r^2 = 0.690$) entre la gestión del cambio y el clima organizacional, con una significancia estadística de $p = 0.000$. Estos resultados sugieren que las iniciativas de gestión del cambio pueden mejorar el ambiente laboral. Similarmente, nuestra investigación destaca que la gestión del cambio no solo mejora los perfiles de desempeño sino también puede influir positivamente en otros aspectos del entorno laboral, apoyando la idea de que una gestión eficaz del cambio es crucial para el éxito organizacional.

Los resultados obtenidos pueden explicarse a través de teorías relacionadas con la gestión del cambio y el desempeño laboral. Según Kupiszewski (1989), establecer una visión clara y comunicarla eficazmente en todos los niveles de la organización es fundamental. Los líderes deben ser competentes para inspirar y motivar a sus equipos, gestionar la resistencia al cambio y asegurar el compromiso y la alineación con los nuevos objetivos y procesos. En nuestra investigación, el liderazgo efectivo probablemente jugó un papel clave en la implementación exitosa de la gestión del cambio, lo que resultó en mejoras significativas en los perfiles de desempeño del personal.

Además, la teoría de procesos y estructura descrita por Atkinson (2020) subraya la importancia de reorganizar los sistemas, procesos y estructuras para alinearlos con las nuevas metas y estrategias de la organización. Esto incluye la revisión y modificación de procesos operativos, estructuras organizativas, roles y responsabilidades. En el contexto de nuestra investigación, la institución de salud en Ica pudo haber implementado cambios estructurales y de procesos que facilitaron la adopción de nuevas competencias y mejoraron el desempeño del personal. Una

estructura bien diseñada y procesos claros y eficientes son vitales para implementar cambios que mejoren la eficacia y eficiencia operativa, como también lo señalaron Bushy y Kamphuis (1989). La aplicación de estas teorías en nuestra investigación proporciona un marco robusto para entender cómo una gestión del cambio bien ejecutada puede transformar significativamente los perfiles de desempeño y contribuir al éxito general de la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se concluyó que la gestión del cambio influyó significativamente en las competencias laborales del personal de la institución de salud de Ica durante el periodo 2024. El análisis mostró un Sig =0.001 (p valor< 0.05), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Esto indica que una gestión efectiva del cambio probablemente facilita el desarrollo de habilidades y capacidades del personal, contribuyendo a un desempeño laboral más eficiente.

Segunda. Se determinó que la gestión del cambio influyó significativamente en la identificación de competencias del personal de la institución de salud de Ica. El análisis mostró un Sig =0.019 (p valor< 0.05), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Esto indica que una gestión efectiva del cambio probablemente mejora la capacidad de reconocer y desarrollar las habilidades del personal, contribuyendo a una mayor eficacia en su desempeño.

Tercera. Se concluyó que la gestión del cambio influyó significativamente en las normas de competencias del personal de la institución de salud de Ica. El análisis mostró un Sig =0.006 (p valor< 0.05), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis específica. Esto indica que una gestión efectiva del cambio probablemente establece y refuerza normas claras de competencias, contribuyendo a un desempeño laboral más estandarizado y eficiente.

Cuarta. Se determinó que la gestión del cambio influyó significativamente en los perfiles de desempeño del personal de la institución de salud de Ica. El análisis mostró un Sig =0.015 (p valor< 0.05), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis específica. Esto que una gestión efectiva del cambio probablemente mejora la definición y desarrollo de los perfiles de desempeño, contribuyendo a un rendimiento más acorde con los objetivos y estándares de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la institución de salud implementar un programa continuo de gestión del cambio, enfocado en mejorar las competencias laborales del personal. Este programa debe incluir formación y desarrollo profesional, adaptaciones en los procesos organizacionales y soporte constante durante el periodo de cambio. Adicionalmente, futuras investigaciones deberían considerar variables adicionales que puedan influir en la efectividad de la gestión del cambio, utilizando modelos de análisis más complejos para mejorar la comprensión del fenómeno.

Segunda. Se recomienda al área de recursos humanos, realizar evaluaciones periódicas para identificar competencias laborales necesarias y ajustar los programas de formación en base a los resultados obtenidos. También se sugiere implementar mecanismos de retroalimentación continua que permitan al personal participar activamente en el proceso de identificación de competencias.

Tercera. Se recomienda a la administración de la institución, establecer y comunicar claramente las normas de competencias esperadas, alineándolas con los objetivos organizacionales y las expectativas de desempeño. Es crucial proporcionar capacitación y recursos adecuados para que el personal pueda cumplir con estas normas.

Cuarta. Se recomienda a los futuros investigadores desarrollar investigaciones explicativas causales que permitan desarrollar más a fondo el tema y asimismo, desarrollar perfiles de desempeño detallados que reflejen las competencias y habilidades requeridas para cada rol.

REFERENCIAS

- Abu, T., Abu, G., Alhyasat, W., Ababne, A., Alkhawaldah, R., & Qteishat, M. (2024). Change management in business organization: A literature review. *Human Systems Management, 43*(2), 195–213. <https://doi.org/10.3233/HSM-230031>
- Alligood, M. (1991). Testing Rogers's Theory of Accelerating Change: The Relationships Among Creativity, Actualization, and Empathy in Persons 18 to 92 Years of Age. *Western Journal of Nursing Research, 13*(1), 84–96. <https://doi.org/10.1177/019394599101300106>
- Ameln, F., y Claußen, J. (2023). Change Management. Gruppe. *Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie, 54*(2), 139–142. <https://doi.org/10.1007/s11612-023-00691-8>
- Atkinson, J. (2020). Technology and change management in academic libraries: An overview and literature review. In *Technology, Change and the Academic Library: Case Studies, Trends and Reflections, 11*(4), 11–32. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-822807-4.00002-6>
- Baharudin, I., Abdullah, B., Mohd Salleh, N., y Shariffudin, P. (2020). *A case study on change management readiness for an oil & Gas SME Company in Malaysia* (834). Presented at the IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/834/1/012048>
- Barra, M. A. Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F. S. Q., & Castillo-Castro, V. (2021). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *En Advances in Intelligent Systems and Computing, 1*(63). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63
- Bailey, D., & Dupre, S. (1992). The Future Search Conference as a Vehicle for Educational Change: A Shared Vision for Will Rogers Middle School, Sacramento, California. *The Journal of Applied Behavioral Science, 28*(4), 510–519. <https://doi.org/10.1177/0021886392284005>
- Blain, R. R. (1971). On Homans' Psychological Reductionism. *Sociological Inquiry, 41*(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1971.tb01193.x>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.

- Bushy, A., & Kamphuis, J. (1989). Rogers' adoption model in the implementation of change. *Clinical Nurse Specialist CNS*, 3(4), 188–191. <https://doi.org/10.1097/00002800-198900340-00008>
- Carolina, A.-M., Odette, C.-M., Carmen, L.-M., Jacqueline, M.-M., Martha-Cecilia, V.-Z., Juan-Miguel, R. A., & Gabriela, C. R. (2020). Identification of the framework of labor competencies in nursing in the Costa Rican social insurance | Identificación del marco de competencias laborales en Enfermería en el Seguro Social Costarricense. *Gaceta Medica de Bilbao*, 117(3), 233–244.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). Directrices éticas para la investigación.
- Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Davis, M. A., & Rawson, J. V. (2024). Change Management: An Overview of 3 Models of Change. *Radiologic Technology*, 95(3), 228–234. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85187758140&partnerID=40&md5=34786f30744e22fb214fd75f4534379d>
- Elizabeth, G. G. H., Alberto, H. Q. L., Alberto, L. Z. G., & Joaquín, V. O. J. (2021). Change management in post-pandemic educational organizations | Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 178–191.
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 13. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Farrelly, J. S. (2022). The Importance of Explicit Change Management in Health Care: An Example from the Operating Room: Explicit Change Management in Health Care. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 48(1), 1–2. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.11.004>
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.
- Girao, A. G. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos:: Estudio Comparado de Seis Municipios de la Región Ica. Political Observer. *Revista Portuguesa de Ciência Política (Portuguese Journal of Political Science)*, (13), 107-120.

- Gray, L. N., & Maybew, B. H. (1972). Proactive Differentiation, Sequence Restraint, and the Asymmetry of Power: A Multidimensional Analysis. *Human Relations*, 25(3), 199–214. <https://doi.org/10.1177/001872677202500302>
- Guim Bustos, P., Marreno Ancizar, Y., & Bustamante Ubilla, M. A. (2024). Factors in the development of university students' job skills in business' careers in Ecuador | Factores del desarrollo de competencias laborales de estudiantes universitarios en carreras de negocios de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(1), 32–45. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41636>
- Gulati, R., & Hallo, L. (2022). *INTERNATIONAL ASPECTS OF CHANGE MANAGEMENT WITHIN ENGINEERING ENDEAVORS AFFECTED BY THE PANDEMIC*. Presented at the ASEM 43rd International Annual Conference Proceedings. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85149166575&partnerID=40&md5=ce6ed38f962afadfc549ffcb6f6dfcc>
- Gutiérrez-Iñiguez, Á., Collado-Agudo, J., & Rialp-Criado, J. (2023). The Role of Managers in Corporate Change Management: A Bibliometric Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151410811>
- Harlamon, P. (2023). Is change management working? How to ensure your change management investments don't go to waste. *Control Engineering*, 70(9), 9. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85176342540&partnerID=40&md5=5673450ad28e6f3c38d2f8ccb4fc84a1>
- Hernández, R. (2014). Hernández Sampieri R. (s.f.). *Metodología de la investigación*. México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana
- Herrera, L. (2019). *Las competencias laborales y el desempeño laboral del personal logístico de una Zona Registral del Perú, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42789/Herrera_GLE-SD.pdf
- Homans, G. (1968). *Sentiments and Activities*. Essays in Social Science. Free Press. https://books.google.com.pe/books/about/Sentiments_Activities.html?id=0kwkAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Jiménez, J. L. R. E., & Rojas, J. C. M. (2022). Crecimiento poblacional, cambio de uso de suelo y su impacto en los recursos hídricos en la cuenca del río Ica, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1485-1502.

- Kupiszewski, M. (1989). The use of Rogers's projection model in the study of changes in the location and structure of the population in Poland. *Demografie*, 31(4), 339–346. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0024833276&partnerID=40&md5=6b13dfede03d0133b8f70cc1c1e920e4>
- Lauer, T. (2023). Quick Guide Change Management for all Cases: What Case Studies Teach Us. doi:10.1007/978-3-662-66625-8
- Lindsay, M. (2023). A shared governance approach to nursing documentation redesign using Kotter's change management model. *Nursing Management*, 54(3), 14–20. doi:10.1097/01.NUMA.0000919064.29246.6b
- Martínez, A., & López, J. (2021). *Fundamentos de la Metodología de Investigación en Ciencias de la Salud*. Madrid: Editorial Universitaria.
- Medina, J. L. F., Bardales, M. R. A., Figueroa, R. E. V., & Villegas, M. A. N. (2023). Liderazgo transformacional en las Pymes peruanas: Perspectiva de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 26. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.104.26>
- Mizrak, F. (2023). Effective change management strategies: Exploring dynamic models for organizational transformation. In *Perspectives on Artificial Intelligence in Times of Turbulence: Theoretical Background to Applications* (pp. 135–162). doi:10.4018/978-1-6684-9814-9.ch009
- Navarro, M., & Vidal, S. (2022). "Innovaciones en la Metodología de Investigación: Hacia un Enfoque Integrador", *Anuario de Investigaciones Sociales*, 45(1), 89-106.
- Orihuela Alvino, M. D., Menacho Vargas, I., Avalos, R. M. M., & Camarena Mucha, J. L. (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 863-871.
- Pacheco, J. et al (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of business sciences*, 2(4), 17-25.
- Park, G. (1972). The Motivational Interpretation of Institutions. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 9(2), 134–149. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1972.tb01171.x>
- Patiño-Toro, O. N., Hormechea-Tapia, K. C., Fernández-Toro, A. C., & Valencia-Arias, A. (2023). Inclusion and training in job skills for the deaf community in the city of Medellín, Colombia | Inclusión y formación en competencias laborales para

- la comunidad sorda de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(4), 312–326. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41257>
- Phillips, J., & Klein, J. D. (2023). Change Management: From Theory to Practice. *TechTrends*, 67(1), 189–197. doi:10.1007/s11528-022-00775-0
- Qanneta, R. (2023). The Trojan horse as a methodology for change management in a healthcare organization: The experience and perspective of GiPSS, Tarragona | El caballo de Troya como una metodología de gestión del cambio en una organización sanitaria: la experiencia y persp. *Journal of Healthcare Quality Research*, 38(4), 251–252. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2022.11.004>
- Qureshi, A. H., Yaqoob, Y., & Khan, A. R. (2024). Employee Innovative Work Behaviour and Change Management steps in Telecom Sector of Pakistan: The role of Employee well-being in change Management | Comportamiento Laboral Innovador de los Empleados y Pasos de Gestión del Cambio en el Sector de las Teleco. *UCJC Business and Society Review*, 21(80), 210–259. <https://doi.org/10.3232/UBR.2024.V21.N1.06>
- Ramirez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12921/Ramirez_ORH.pdf
- Rawson, J. V., & Davis, M. A. (2023). Change management: a framework for adaptation of the change management model. *IISE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 13(3), 198–204. doi:10.1080/24725579.2023.2201959
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of Innovations*. Free Press. https://books.google.com.pe/books/about/Diffusion_of_Innovations.html?id=zW0-AAAAIAAJ&redir_esc=y
- Rogers, P. G. (1979). Rogers favors change in system: full Committees on Health in House, Senate. *Federation of American Hospitals Review*, 12(3), 22–23. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0018483950&partnerID=40&md5=af72267b8eceebed979cc4aefd89d5e0d>
- Sánchez-Huamán, Y. D., Villafuerte-Miranda, C. A., Flores-Morales, J. A., & Neyra-Huamani, L. (2023). Organizational change management in public administration. A case study | Gestión del cambio organizacional en la

- Administración Pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1126–1139.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.16>
- Semenets-Orlova, I., Kushnir, V., Rodchenko, L., Chernenko, I., Druz, O., & Rudenko, M. (2023). ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND EDUCATIONAL CHANGES MANAGEMENT IN PUBLIC SECTOR (CASE OF PUBLIC ADMINISTRATION DURING WAR TIME) | DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE MUDANÇAS EDUCACIONAIS NO SETOR PÚBLICO (CASO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM TEMPO DE G. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1699>
- Segovia Meza, G., & Monteza Facho, B. M. (2022). Un modelo de gestión para incorporar la interculturalidad en la prevención y control de la tuberculosis en Ica, 2021-2022. 1683-7487.
- Silva, E. R., & Castro, F. G. (2020). "Aplicación del Método Hipotético Deductivo en Estudios Epidemiológicos", *Revista Iberoamericana de Investigación Científica*, 36(2), 154-167.
- Sipl, F., Moriz, T., & Reinhart, G. (2022). A process mining-based approach for stakeholder identification in manufacturing and engineering change management (Vol. 107). Presented at the Procedia CIRP. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.05.095>
- Skidmore, W. L. (1971). Social Behaviour and Competition. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 8(4), 235–243.
<https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1971.tb02364.x>
- Stein, V. (2022). Change Management in Human Resources. *In Media and Change Management: Creating a Path for New Content Formats, Business Models, Consumer Roles, and Business Responsibility*, 11(4), 87–104.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-86680-8_6
- UCV. (2022). *Código de Ética de la Universidad César Vallejo*.
- Weinstein, E. A., & Deutschberger, P. (1964). Tasks, bargains, and identities in social interaction. *Social Forces*, 42(4), 451–456. doi:10.2307/2574989
- Yousefi, M., Mashhadi, L., Akbarisari, A., & Ebrahimi, Z. (2022). Change Management in Hospitals: A Framework Analysis (Vol. 299). Presented at the Studies in Health Technology and Informatics. <https://doi.org/10.3233/SHTI220995>

Zhuravleva, T. A., Minakova, E. I., Golaydo, I. M., Samorodova, E. M., & Mertsalova, S. L. (2022). Focusing the Target Through Change Management Tools in Modern Enterprises. *In Advances in Science, Technology and Innovation*, 11(6), 381–386. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04289-8_65

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del cambio	La gestión del cambio se refiere al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962).	En la práctica, la gestión del cambio puede incluir actividades como la planificación y supervisión de cambios para minimizar la resistencia y maximizar la efectividad de la implementación. Esto incluye comunicación efectiva, formación y educación, soporte y asistencia continua.	Liderazgo	<u>Liderazgo Efectivo y Modelaje de Comportamiento</u>	Ordinal
				<u>Apoyo del Líder</u>	
				<u>Comunicación de Cambios Organizacionales</u>	
			Personas	<u>Compromiso con el Cambio</u>	
				<u>Resistencia al Cambio</u>	
				<u>Apoyo Percibido Durante el Cambio</u>	
Proceso y estructura	<u>Claridad del Proceso de Cambio</u>				
	<u>Eficacia de la Implementación</u>				
	Flujo de información	<u>Soporte Estructural durante el Cambio</u>			
<u>Comunicación sobre Capacitación y Desarrollo</u>					
<u>Eficacia de la Comunicación Directa</u>					
				<u>Impacto de la Comunicación en el Desempeño Laboral</u>	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Competencias laborales	Conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).	Evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados, usando un instrumento validado, así como para guiar el desarrollo profesional y la capacitación, identificando de competencias clave necesarias para diversos roles dentro de la organización.	Identificación de las competencias	<u>Alineación de Competencias Profesionales</u>	Ordinal
				<u>Especialización Funcional</u>	
			Normas de competencias	<u>Manejo de Sistemas Administrativos Específicos</u>	
				<u>Conformidad con Directivas Internas</u>	
Perfiles de desempeño	<u>Especialización y Formación Continua</u>				
	<u>Certificación y Competencia Profesional</u>				

Evaluación de Desempeño y

Promoción

Matriz de consistencia

Título: Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
P. General	O. General	H. General	Variable independiente: Gestión del cambio				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024?	Determinar la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024.	Existe influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024.	Liderazgo	Liderazgo Efectivo y Modelaje de Comportamiento	1-2	Ordinal	
				Apoyo del Líder	3-4		
				Comunicación de Cambios Organizacionales	5-6		
			Personas	Compromiso con el Cambio	7-8		
Resistencia al Cambio	9-10						
P. Específicos	O. Específicos	H. Específicas	Personas	Apoyo Percibido Durante el Cambio	11-12		
				Proceso y estructura	Claridad del Proceso de Cambio	13-14	1= TD 2=D 3=ND 4=DA 5=TA
Eficacia de la Implementación	15-16						
Soporte Estructural durante el Cambio	17-18						
Flujo de información	Comunicación sobre Capacitación y Desarrollo	19-20					
	Eficacia de la Comunicación Directa	21-22					
¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en las normas de	Determinar la influencia de la gestión del cambio en las normas de	Existe influencia de la gestión del cambio en las normas de		Impacto de la Comunicación en el Desempeño Laboral	23-24		
Variable dependiente: Competencias laborales							

competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica?	competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica	competencias del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.	Identificación de las competencias	Alineación de Competencias Profesionales	1-2	Ordinal Likert 1= TD 2=D 3=ND 4=DA 5=TA	Experto Avanzado Hábil
				Especialización Funcional	3-4		
				Manejo de Sistemas Administrativos Específicos	5-6		
¿Cuál es la influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica?	Determinar la influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.	Existe influencia de la gestión del cambio en los perfiles de desempeño del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica.	Normas de competencias	Conformidad con Directivas Internas	7-8		
			Perfiles de desempeño	Especialización y Formación Continua	9-10		
				Certificación y Competencia Profesional	11-12		
				Evaluación de Desempeño y Promoción	13-14		

2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de medición de gestión del cambio

Adaptado de la investigación de Ramírez (2017)

Estimado trabajador,

Le invitamos a participar en este instrumento de recolección de datos, que tiene como objetivo identificar y medir la gestión del cambio dentro de nuestra institución. Su participación es esencial para nuestra investigación. Por favor, responda honestamente a las siguientes afirmaciones según su experiencia personal. Sus respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad y se utilizarán exclusivamente para fines de desarrollo organizacional.

Instrucciones: Responda a cada una de las siguientes afirmaciones utilizando la escala Likert proporcionada. Marque la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión: Liderazgo	1	2	3	4	5
1. Considero que el liderazgo en nuestra entidad es un modelo efectivo de comportamiento durante los procesos de cambio.					
2. Percibo que los líderes de nuestra entidad demuestran un compromiso claro con los cambios que se implementan.					
3. Siento que recibo apoyo directo y efectivo de mis superiores durante los períodos de cambio organizacional.					
4. Mi líder ofrece guía y soporte constantes en momentos de cambio, lo cual facilita mi adaptación a las nuevas condiciones.					
5. La comunicación sobre los cambios organizacionales por parte de la dirección es clara y oportuna.					

6. Los objetivos de los cambios organizacionales son comunicados de manera efectiva por los líderes, lo que facilita mi comprensión del proceso.					
Dimensión: Personas	1	2	3	4	5
7. Estoy personalmente comprometido(a) con los cambios que se están implementando en la entidad.					
8. Siento que el compromiso con el cambio es esencial para el desarrollo y éxito de nuestra entidad.					
9. En general, observo resistencia al cambio entre mis colegas cuando se introducen nuevas políticas o procedimientos.					
10. Personalmente, encuentro difícil adaptarme a los cambios significativos en mi entorno laboral.					
11. Percibo un alto nivel de apoyo de la organización para manejar los cambios que se están implementando.					
12. La entidad ofrece recursos adecuados que me ayudan a adaptarme a los cambios efectuados.					
Dimensión: Proceso y estructura	1	2	3	4	5
13. Los pasos del proceso de cambio en nuestra organización están claramente definidos y son comprensibles para mí.					
14. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.					
15. Los pasos del proceso de cambio en nuestra entidad están claramente definidos y son comprensibles para mí.					
16. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.					
17. La estructura organizacional se adapta bien para apoyar los cambios que se están llevando a cabo.					
18. Existe un soporte estructural continuo que facilita la implementación efectiva de los cambios.					
Dimensión: Flujo de información	1	2	3	4	5
19. Estoy bien informado(a) sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo disponibles para adaptarme a los cambios.					
20. La comunicación sobre formación para manejar los cambios es adecuada y accesible.					

21. La comunicación directa en mi oficina es efectiva y contribuye a entender mejor los cambios.					
22. Los mensajes que recibo de mi supervisión inmediata sobre los cambios son claros y útiles.					
23. La forma en que se comunican los cambios impacta positivamente en mi desempeño laboral.					
24. La comunicación eficaz sobre los cambios me permite mejorar continuamente en mi puesto de trabajo.					

Muchas gracias.

Cuestionario de medición de competencias laborales

Adaptado de la investigación de Herrera (2019)

Estimado trabajador,

Le invitamos a participar en este instrumento de recolección de datos, que tiene como objetivo identificar y medir diversas competencias laborales dentro de nuestra institución. Su participación es esencial para nuestra investigación. Por favor, responda honestamente a las siguientes afirmaciones según su experiencia personal. Sus respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad y se utilizarán exclusivamente para fines de desarrollo organizacional.

Instrucciones: Responda a cada una de las siguientes afirmaciones utilizando la escala Likert proporcionada. Marque la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Identificación de las competencias	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo diario, puedo identificar claramente cómo mis habilidades y competencias se alinean con los objetivos de mi oficina.					
2. Siento que mi perfil profesional está completamente alineado con las necesidades y requerimientos de mi posición actual en la entidad.					
3. Mi rol en la entidad requiere de una especialización funcional que se ajusta precisamente a mi formación y habilidades.					
4. La especialización de mi trabajo me permite abordar tareas complejas que son específicas a mi área de experticia.					

5. Manejo eficientemente los sistemas administrativos que son específicos a mi área de trabajo, contribuyendo a la eficacia organizacional.					
6. Estoy capacitado para utilizar todos los sistemas y herramientas administrativas necesarios en mi puesto, lo cual facilita mi desempeño laboral.					
Normas de competencias	1	2	3	4	5
7. Regularmente actualizo mis conocimientos para asegurar mi conformidad con las directivas internas que regulan mi trabajo.					
8. Mi trabajo siempre refleja un alto grado de conformidad con las políticas y normativas internas de la entidad.					
Perfiles de desempeño	1	2	3	4	5
9. Continuamente busco oportunidades de formación para mejorar mi especialización en áreas relevantes a mi cargo.					
10. Mi especialización profesional se ha enriquecido significativamente gracias a las oportunidades continuas de desarrollo que ofrece mi entidad.					
11. Poseo las certificaciones profesionales requeridas para mi puesto, lo que demuestra mi competencia en el campo.					
12. Mi competencia profesional está respaldada por certificaciones actualizadas y reconocidas en el sector público.					
13. Las evaluaciones de desempeño reflejan objetivamente mi contribución y habilidades dentro de la entidad.					
14. Considero que el sistema de evaluación de desempeño es efectivo para identificar oportunidades de promoción basadas en la competencia.					

Muchas gracias.

3. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Señora: Mg. AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente

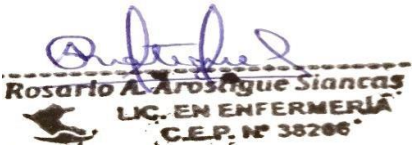


Firma

Nombre completo del tesista: Anchante Ramírez Gloria Raquel

DNI 44085223

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Mg. Arostigue Siancas, Rosario Angélica
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación , Salud
Institución donde labora	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	21552619
Firma del experto:	 Rosario A. Arostigue Siancas LIC. EN ENFERMERÍA C.E.P. N° 35206

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de que mide la gestión del cambio
Autor (a):	Anchante Ramírez, Gloria Raquel
Objetivo:	Medir la variable Gestión del cambio
Administración:	Servidores públicos.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Dimensiones:	D1: Liderazgo, D2: Personas; D3: Proceso y estructura; D4: Flujo de información

Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Eficiente (89-120), Regular (57-88), Deficiente (24-56)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 elaborado por Anchante Ramírez, Gloria Raquel en el año 2024 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. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del cambio

Definición de la variable: Gestión del cambio

Se refiere al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Esencial para guiar efectivamente a una organización a través del cambio; el liderazgo en la gestión del cambio involucra la habilidad de anticipar y reaccionar a desafíos internos y externos (Harlamon, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Liderazgo Efectivo y Modelaje de Comportamiento	1. Considero que el liderazgo en nuestra entidad es un modelo efectivo de comportamiento durante los procesos de cambio.	4	4	4	
	2. Percibo que los líderes de nuestra entidad demuestran un compromiso claro con los cambios que se implementan.	4	4	4	
Apoyo del Líder	3. Siento que recibo apoyo directo y efectivo de mis superiores durante los períodos de cambio organizacional.	4	4	4	
	4. Mi líder ofrece guía y soporte constantes en momentos de cambio, lo cual facilita mi adaptación a las nuevas condiciones.	4	4	4	
Comunicación de Cambios Organizacionales	5. La comunicación sobre los cambios organizacionales por parte de la dirección es clara y oportuna.	4	4	4	
	6. Los objetivos de los cambios organizacionales son comunicados de manera efectiva por los líderes, lo que facilita mi comprensión del proceso.	4	4	4	


Rosario A. Arostigue Siancas
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. N° 38206

Dimensión 2: Personas

Definición de la dimensión:

Aspecto humano central en cualquier proceso de cambio; esta dimensión abarca desde la cultura organizacional hasta el compromiso individual de cada empleado con el cambio (Abu et al., 2024).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso con el Cambio	7. Estoy personalmente comprometido(a) con los cambios que se están implementando en la entidad.	4	4	4	
	8. Siento que el compromiso con el cambio es esencial para el desarrollo y éxito de nuestra entidad.	4	4	4	
Resistencia al Cambio	9. En general, observo resistencia al cambio entre mis colegas cuando se introducen nuevas políticas o procedimientos.	4	4	4	
	10. Personalmente, encuentro difícil adaptarme a los cambios significativos en mi entorno laboral.	4	4	4	
Apoyo Percibido Durante el Cambio	11. Percibo un alto nivel de apoyo de la organización para manejar los cambios que se están implementando.	4	4	4	
	12. La entidad ofrece recursos adecuados que me ayudan a adaptarme a los cambios efectuados.	4	4	4	


 Rosario A. Arosague Siancas
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. N° 38286

Dimensión 3: Proceso y estructura

Definición de la dimensión:

Refiere a la reorganización de los sistemas, procesos y estructuras para alinearlos con las nuevas metas y estrategias de la organización, incluye la revisión y modificación de procesos operativos, estructuras organizativas, roles y responsabilidades (Atkinson, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad del Proceso de Cambio	13. Los pasos del proceso de cambio en nuestra organización están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	14. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Eficacia de la Implementación	15. Los pasos del proceso de cambio en nuestra entidad están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	16. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Soporte Estructural durante el Cambio	17. La estructura organizacional se adapta bien para apoyar los cambios que se están llevando a cabo.	4	4	4	
	18. Existe un soporte estructural continuo que facilita la implementación efectiva de los cambios.	4	4	4	


Rosario A. Arostegui Siancas
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. N° 38286

Dimensión 4: Flujo de información

Definición de la dimensión:

Trata sobre cómo se recoge, se distribuye y se utiliza la información dentro de la organización durante el proceso de cambio; una comunicación efectiva es crucial para asegurar que todos los miembros de la organización comprendan los motivos del cambio, los pasos que se están tomando y cómo estos les afectarán, el flujo de información debe ser bidireccional, permitiendo retroalimentación desde y hacia todos los niveles de la organización para fomentar la participación y el compromiso. (Bailey y Dupre, 1992)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación sobre Capacitación y Desarrollo	19. Estoy bien informado(a) sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo disponibles para adaptarme a los cambios.	4	4	4	
	20. La comunicación sobre formación para manejar los cambios es adecuada y accesible.	4	4	4	
Eficacia de la Comunicación Directa	21. La comunicación directa en mi oficina es efectiva y contribuye a entender mejor los cambios.	4	4	4	
	22. Los mensajes que recibo de mi supervisión inmediata sobre los cambios son claros y útiles.	4	4	4	
Impacto de la Comunicación en el Desempeño Laboral	23. La forma en que se comunican los cambios impacta positivamente en mi desempeño laboral.	4	4	4	
	24. La comunicación eficaz sobre los cambios me permite mejorar continuamente en mi puesto de trabajo.	4	4	4	


Rosario A. Arosique Siancas
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. N° 35206

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de que mide las Competencias laborales
Autor:	Anchante Ramírez, Gloria Raquel
Objetivo:	Medir la variable competencias laborales
Administración:	Servidores públicos.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Dimensiones:	D1: Identificación de las competencias; D2: Normas de competencias; D3: Perfiles de desempeño.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Experto (51-70), Avanzado (33-50), Hábil (14-32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

Instrumento que mide la variable 02: Competencias laborales

Conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).

Dimensión 1: Identificación de las competencias

Definición de la dimensión:

Implica el proceso de determinar las habilidades específicas, los conocimientos y las actitudes necesarias para realizar un trabajo eficazmente en un contexto particular, la identificación de competencias es un paso crucial que permite a las organizaciones entender cuáles son los requisitos esenciales para cada puesto y cómo estos se alinean con los objetivos estratégicos de la entidad (Medina et al., 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alineación de Competencias Profesionales	1. En mi trabajo diario, puedo identificar claramente cómo mis habilidades y competencias se alinean con los objetivos de mi oficina.	4	4	4	
	2. Siento que mi perfil profesional está completamente alineado con las necesidades y requerimientos de mi posición actual en la entidad.	4	4	4	
Especialización Funcional	3. Mi rol en la entidad requiere de una especialización funcional que se ajusta precisamente a mi formación y habilidades.	4	4	4	
	4. La especialización de mi trabajo me permite abordar tareas complejas que son específicas a mi área de experticia.	4	4	4	
Manejo de Sistemas Administrativos Específicos	5. Manejo eficientemente los sistemas administrativos que son específicos a mi área de trabajo, contribuyendo a la eficacia organizacional.	4	4	4	
	6. Estoy capacitado para utilizar todos los sistemas y herramientas administrativas necesarios en mi puesto, lo cual facilita mi desempeño laboral.	4	4	4	



Rosario A. Arostegui Siancas
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. N° 38206

Dimensión 2: Normas de competencias

Definición de la dimensión:

se refiere a los estándares establecidos que describen el nivel de rendimiento esperado para cada competencia identificada, las normas de competencias son importantes porque proporcionan un marco de referencia para evaluar la efectividad de los empleados en sus roles específicos (Park, 1972).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad con Directivas Internas	7. Regularmente actualizo mis conocimientos para asegurar mi conformidad con las directivas internas que regulan mi trabajo.	4	4	4	
	8. Mi trabajo siempre refleja un alto grado de conformidad con las políticas y normativas internas de la entidad.	4	4	4	


Rosario A. Arostegui Siancas
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. N° 35286

Dimensión 3: Perfiles de desempeño

Definición de la dimensión:

Son herramientas esenciales para la gestión de recursos humanos, ya que facilitan procesos como la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo de carreras, asegurando que los empleados no solo encajen en sus roles actuales, sino que también tengan la oportunidad de crecer y evolucionar dentro de la entidad (Blaim. 1971).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Especialización y Formación Continua	9. Continuamente busco oportunidades de formación para mejorar mi especialización en áreas relevantes a mi cargo.	4	4	4	
	10. Mi especialización profesional se ha enriquecido significativamente gracias a las	4	4	4	

	oportunidades continuas de desarrollo que ofrece mi entidad.				
Certificación y Competencia Profesional	11. Poseo las certificaciones profesionales requeridas para mi puesto, lo que demuestra mi competencia en el campo.	4	4	4	
	12. Mi competencia profesional está respaldada por certificaciones actualizadas y reconocidas en el sector público.	4	4	4	
Evaluación de Desempeño y Promoción	13. Las evaluaciones de desempeño reflejan objetivamente mi contribución y habilidades dentro de la entidad.	4	4	4	
	14. Considero que el sistema de evaluación de desempeño es efectivo para identificar oportunidades de promoción basadas en la competencia.	4	4	4	


Rosario A. Arostique Siancas
 LIC. EN ENFERMERÍA
 C.E.P. N° 38206


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	MAGISTER EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 24/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	LICENCIADO EN ENFERMERIA ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/12/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD: MATEMATICA Fecha de diploma: 15/10/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
AROSTEGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/09/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
AROSTIGUE SIANCAS, ROSARIO ANGELICA DNI 21552619	ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 18/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/10/2014 Fecha egreso: 20/02/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señorita: Mg. MAGALLANES MENESES MAYRA MELISSA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente


Firma



Nombre completo del tesista: Anchante Ramírez Gloria Raquel

DNI 44085223

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Mg. Magallanes Meneses Mayra Melissa
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional	Salud
Institución donde labora	Diresa Ica
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	75830278
Firma del experto:	 Mayra Magallanes Meneses Lic. en Enfermería CIBP: 82674

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de que mide la gestión del cambio
Autor (a):	Anchante Ramírez, Gloria Raquel
Objetivo:	Medir la variable Gestión del cambio
Administración:	Servidores públicos.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Dimensiones:	D1: Liderazgo, D2: Personas; D3: Proceso y estructura; D4: Flujo de información
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Eficiente (89-120), Regular (57-88), (24-56) Deficiente

Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 elaborado por Anchante Ramírez, Gloria Raquel en el año 2024 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. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del cambio

Definición de la variable: Gestión del cambio

Se refiere al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Esencial para guiar efectivamente a una organización a través del cambio; el liderazgo en la gestión del cambio involucra la habilidad de anticipar y reaccionar a desafíos internos y externos (Harlamon, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo Efectivo y Modelaje de Comportamiento	1. Considero que el liderazgo en nuestra entidad es un modelo efectivo de comportamiento durante los procesos de cambio.	4	4	4	
	2. Percibo que los líderes de nuestra entidad demuestran un compromiso claro con los cambios que se implementan.	4	4	4	
Apoyo del Líder	3. Siento que recibo apoyo directo y efectivo de mis superiores durante los períodos de cambio organizacional.	4	4	4	
	4. Mi líder ofrece guía y soporte constantes en momentos de cambio, lo cual facilita mi adaptación a las nuevas condiciones.	4	4	4	
Comunicación de Cambios Organizacionales	5. La comunicación sobre los cambios organizacionales por parte de la dirección es clara y oportuna.	4	4	4	
	6. Los objetivos de los cambios organizacionales son comunicados de manera efectiva por los líderes, lo que facilita mi comprensión del proceso.	4	4	4	

Dimensión 2: Personas

Definición de la dimensión:

Aspecto humano central en cualquier proceso de cambio; esta dimensión abarca desde la cultura organizacional hasta el compromiso individual de cada empleado con el cambio (Abu et al., 2024).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el Cambio	7. Estoy personalmente comprometido(a) con los cambios que se están implementando en la entidad.	4	4	4	
	8. Siento que el compromiso con el cambio es esencial para el desarrollo y éxito de nuestra entidad.	4	4	4	
Resistencia al Cambio	9. En general, observo resistencia al cambio entre mis colegas cuando se introducen nuevas políticas o procedimientos.	4	4	4	
	10. Personalmente, encuentro difícil adaptarme a los cambios significativos en mi entorno laboral.	4	4	4	
Apoyo Percibido Durante el Cambio	11. Percibo un alto nivel de apoyo de la organización para manejar los cambios que se están implementando.	4	4	4	
	12. La entidad ofrece recursos adecuados que me ayudan a adaptarme a los cambios efectuados.	4	4	4	


 Mayra Magalanes Méndez
 Lic. en Enfermería
 CBE: 82674

Dimensión 3: Proceso y estructura

Definición de la dimensión:

Refiere a la reorganización de los sistemas, procesos y estructuras para alinearlos con las nuevas metas y estrategias de la organización, incluye la revisión y modificación de procesos operativos, estructuras organizativas, roles y responsabilidades (Atkinson, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad del Proceso de Cambio	13. Los pasos del proceso de cambio en nuestra organización están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	14. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Eficacia de la Implementación	15. Los pasos del proceso de cambio en nuestra entidad están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	16. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Soporte Estructural durante el Cambio	17. La estructura organizacional se adapta bien para apoyar los cambios que se están llevando a cabo.	4	4	4	
	18. Existe un soporte estructural continuo que facilita la implementación efectiva de los cambios.	4	4	4	


Mayra Magallanes Marescos
Lic. en Enfermería
CIBP-82674

Dimensión 4: Flujo de información

Definición de la dimensión:

Trata sobre cómo se recoge, se distribuye y se utiliza la información dentro de la organización durante el proceso de cambio; una comunicación efectiva es crucial para asegurar que todos los miembros de la organización comprendan los motivos del cambio, los pasos que se están tomando y cómo estos les afectarán, el flujo de información debe ser bidireccional, permitiendo retroalimentación desde y hacia todos los niveles de la organización para fomentar la participación y el compromiso. (Bailey y Dupre, 1992)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación sobre Capacitación y Desarrollo	19. Estoy bien informado(a) sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo disponibles para adaptarme a los cambios.	4	4	4	
	20. La comunicación sobre formación para manejar los cambios es adecuada y accesible.	4	4	4	
Eficacia de la Comunicación Directa	21. La comunicación directa en mi oficina es efectiva y contribuye a entender mejor los cambios.	4	4	4	
	22. Los mensajes que recibo de mi supervisión inmediata sobre los cambios son claros y útiles.	4	4	4	
Impacto de la Comunicación en el Desempeño Laboral	23. La forma en que se comunican los cambios impacta positivamente en mi desempeño laboral.	4	4	4	
	24. La comunicación eficaz sobre los cambios me permite mejorar continuamente en mi puesto de trabajo.	4	4	4	



 Mayra Magallanes Méndez

 Lic. en Enfermería

 C.B.P. 82674

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de que mide las Competencias laborales
Autor (a):	Anchante Ramírez, Gloria Raquel
Objetivo:	Medir la variable competencias laborales
Administración:	Servidores públicos.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Dimensiones:	D1: Identificación de las competencias; D2: Normas de competencias; D3: Perfiles de desempeño.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Experto (51-70), Avanzado (33-50), Hábil (14-32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

Instrumento que mide la variable 02: Competencias laborales

Conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).

Dimensión 1: Identificación de las competencias

Definición de la dimensión:

Implica el proceso de determinar las habilidades específicas, los conocimientos y las actitudes necesarias para realizar un trabajo eficazmente en un contexto particular, la identificación de competencias es un paso crucial que permite a las organizaciones entender cuáles son los requisitos esenciales para cada puesto y cómo estos se alinean con los objetivos estratégicos de la entidad (Medina et al., 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Alineación de Competencias Profesionales	1. En mi trabajo diario, puedo identificar claramente cómo mis habilidades y competencias se alinean con los objetivos de mi oficina.	4	4	4	
	2. Siento que mi perfil profesional está completamente alineado con las necesidades y requerimientos de mi posición actual en la entidad.	4	4	4	
Especialización Funcional	3. Mi rol en la entidad requiere de una especialización funcional que se ajusta precisamente a mi formación y habilidades.	4	4	4	
	4. La especialización de mi trabajo me permite abordar tareas complejas que son específicas a mi área de experticia.	4	4	4	
Manejo de Sistemas Administrativos Específicos	5. Manejo eficientemente los sistemas administrativos que son específicos a mi área de trabajo, contribuyendo a la eficacia organizacional.	4	4	4	
	6. Estoy capacitado para utilizar todos los sistemas y herramientas administrativas necesarios en mi puesto, lo cual facilita mi desempeño laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Normas de competencias

Definición de la dimensión:

se refiere a los estándares establecidos que describen el nivel de rendimiento esperado para cada competencia identificada, las normas de competencias son importantes porque proporcionan un marco de referencia para evaluar la efectividad de los empleados en sus roles específicos (Park, 1972).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad con Directivas Internas	7. Regularmente actualizo mis conocimientos para asegurar mi conformidad con las directivas internas que regulan mi trabajo.	4	4	4	
	8. Mi trabajo siempre refleja un alto grado de conformidad con las políticas y normativas internas de la entidad.	4	4	4	


Mayra Magallanes Méndez
Lic. en Enfermería
C.B.P. 82674

Dimensión 3: Perfiles de desempeño

Definición de la dimensión:

Son herramientas esenciales para la gestión de recursos humanos, ya que facilitan procesos como la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo de carreras, asegurando que los empleados no solo encajen en sus roles actuales, sino que también tengan la oportunidad de crecer y evolucionar dentro de la entidad (Blaim. 1971).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Especialización y Formación Continua	9. Continuamente busco oportunidades de formación para mejorar mi especialización en áreas relevantes a mi cargo.	4	4	4	
	10. Mi especialización profesional se ha enriquecido significativamente gracias a las	4	4	4	

	oportunidades continuas de desarrollo que ofrece mi entidad.				
Certificación y Competencia Profesional	11. Poseo las certificaciones profesionales requeridas para mi puesto, lo que demuestra mi competencia en el campo.	4	4	4	
	12. Mi competencia profesional está respaldada por certificaciones actualizadas y reconocidas en el sector público.	4	4	4	
Evaluación de Desempeño y Promoción	13. Las evaluaciones de desempeño reflejan objetivamente mi contribución y habilidades dentro de la entidad.	4	4	4	
	14. Considero que el sistema de evaluación de desempeño es efectivo para identificar oportunidades de promoción basadas en la competencia.	4	4	4	



Mayra Magallanes Méndez
Lic. en Enfermería
CEP: 82674


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MAGALLANES MENESES, MAYRA MELISSA DNI 75830278	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/02/2014 Fecha egreso: 16/12/2015	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MAGALLANES MENESES, MAYRA MELISSA DNI 75830278	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 14/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MAGALLANES MENESES, MAYRA MELISSA DNI 75830278	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Mg. YOLANDA VELASQUEZ QUISPE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: Anchante Ramírez Gloria Raquel

DNI 44085223

Niveles o rango:	Eficiente (89-120), Regular (57-88), Deficiente (24-56)
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud, Ica 2024 elaborado por Anchante Ramírez, Gloria Raquel en el año 2024 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. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del cambio

Definición de la variable: Gestión del cambio


Se refiere al enfoque sistemático y estructurado para transformar los procesos, sistemas, estructuras organizacionales y la cultura de una organización. Este proceso implica preparar, apoyar y ayudar a las personas a adoptar el cambio con el fin de alcanzar el éxito organizacional y los resultados deseados (Rogers, 1962).

Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Esencial para guiar efectivamente a una organización a través del cambio; el liderazgo en la gestión del cambio involucra la habilidad de anticipar y reaccionar a desafíos internos y externos (Harlamon, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo Efectivo y Modelaje de Comportamiento	1. Considero que el liderazgo en nuestra entidad es un modelo efectivo de comportamiento durante los procesos de cambio.	4	4	4	
	2. Percibo que los líderes de nuestra entidad demuestran un compromiso claro con los cambios que se implementan.	4	4	4	
Apoyo del Líder	3. Siento que recibo apoyo directo y efectivo de mis superiores durante los períodos de cambio organizacional.	4	4	4	
	4. Mi líder ofrece guía y soporte constantes en momentos de cambio, lo cual facilita mi adaptación a las nuevas condiciones.	4	4	4	
Comunicación de Cambios Organizacionales	5. La comunicación sobre los cambios organizacionales por parte de la dirección es clara y oportuna.	4	4	4	
	6. Los objetivos de los cambios organizacionales son comunicados de manera efectiva por los líderes, lo que facilita mi comprensión del proceso.	4	4	4	



Yolanda Veldsquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599

Dimensión 2: Personas

Definición de la dimensión:

Aspecto humano central en cualquier proceso de cambio; esta dimensión abarca desde la cultura organizacional hasta el compromiso individual de cada empleado con el cambio (Abu et al., 2024).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso con el Cambio	7. Estoy personalmente comprometido(a) con los cambios que se están implementando en la entidad.	4	4	4	
	8. Siento que el compromiso con el cambio es esencial para el desarrollo y éxito de nuestra entidad.	4	4	4	
Resistencia al Cambio	9. En general, observo resistencia al cambio entre mis colegas cuando se introducen nuevas políticas o procedimientos.	4	4	4	
	10. Personalmente, encuentro difícil adaptarme a los cambios significativos en mi entorno laboral.	4	4	4	
Apoyo Percibido Durante el Cambio	11. Percibo un alto nivel de apoyo de la organización para manejar los cambios que se están implementando.	4	4	4	
	12. La entidad ofrece recursos adecuados que me ayudan a adaptarme a los cambios efectuados.	4	4	4	



Yolanda Veldsquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599

Dimensión 3: Proceso y estructura

Definición de la dimensión:

Refiere a la reorganización de los sistemas, procesos y estructuras para alinearlos con las nuevas metas y estrategias de la organización, incluye la revisión y modificación de procesos operativos, estructuras organizativas, roles y responsabilidades (Atkinson, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad del Proceso de Cambio	13. Los pasos del proceso de cambio en nuestra organización están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	14. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Eficacia de la Implementación	15. Los pasos del proceso de cambio en nuestra entidad están claramente definidos y son comprensibles para mí.	4	4	4	
	16. La planificación del cambio es transparente y me permite anticipar los ajustes necesarios en mi trabajo.	4	4	4	
Soporte Estructural durante el Cambio	17. La estructura organizacional se adapta bien para apoyar los cambios que se están llevando a cabo.	4	4	4	
	18. Existe un soporte estructural continuo que facilita la implementación efectiva de los cambios.	4	4	4	



Yolanda Velásquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599

Dimensión 4: Flujo de información

Definición de la dimensión:

Trata sobre cómo se recoge, se distribuye y se utiliza la información dentro de la organización durante el proceso de cambio; una comunicación efectiva es crucial para asegurar que todos los miembros de la organización comprendan los motivos del cambio, los pasos que se están tomando y cómo estos les afectarán, el flujo de información debe ser bidireccional, permitiendo retroalimentación desde y hacia todos los niveles de la organización para fomentar la participación y el compromiso. (Bailey y Dupre, 1992)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Comunicación sobre Capacitación y Desarrollo	19. Estoy bien informado(a) sobre las oportunidades de capacitación y desarrollo disponibles para adaptarme a los cambios.	4	4	4	
	20. La comunicación sobre formación para manejar los cambios es adecuada y accesible.	4	4	4	
Eficacia de la Comunicación Directa	21. La comunicación directa en mi oficina es efectiva y contribuye a entender mejor los cambios.	4	4	4	
	22. Los mensajes que recibo de mi supervisión inmediata sobre los cambios son claros y útiles.	4	4	4	
Impacto de la Comunicación en el Desempeño Laboral	23. La forma en que se comunican los cambios impacta positivamente en mi desempeño laboral.	4	4	4	
	24. La comunicación eficaz sobre los cambios me permite mejorar continuamente en mi puesto de trabajo.	4	4	4	


Yolanda Velásquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de que mide las Competencias laborales
Autor (a):	Anchante Ramírez, Gloria Raquel
Objetivo:	Medir la variable competencias laborales
Administración:	Servidores públicos.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Entidad pública.
Dimensiones:	D1: Identificación de las competencias; D2: Normas de competencias; D3: Perfiles de desempeño.
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Experto (51-70), Avanzado (33-50), Hábil (14-32)
Cantidad de ítems:	14
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

Instrumento que mide la variable 02: Competencias laborales

Conjunto de habilidades, conocimientos, comportamientos y aptitudes que una persona necesita para desempeñar funciones laborales de manera efectiva. Estas competencias pueden ser generales, aplicables a múltiples situaciones y empleos, o específicas relacionadas con habilidades particulares de un puesto (Homans, 1968).

Dimensión 1: Identificación de las competencias

Definición de la dimensión:

Implica el proceso de determinar las habilidades específicas, los conocimientos y las actitudes necesarias para realizar un trabajo eficazmente en un contexto particular, la identificación de competencias es un paso crucial que permite a las organizaciones entender cuáles son los requisitos esenciales para cada puesto y cómo estos se alinean con los objetivos estratégicos de la entidad (Medina et al., 2023).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Alineación de Competencias Profesionales	1. En mi trabajo diario, puedo identificar claramente cómo mis habilidades y competencias se alinean con los objetivos de mi oficina.	4	4	4	
	2. Siento que mi perfil profesional está completamente alineado con las necesidades y requerimientos de mi posición actual en la entidad.	4	4	4	
Especialización Funcional	3. Mi rol en la entidad requiere de una especialización funcional que se ajusta precisamente a mi formación y habilidades.	4	4	4	
	4. La especialización de mi trabajo me permite abordar tareas complejas que son específicas a mi área de experticia.	4	4	4	
Manejo de Sistemas Administrativos Específicos	5. Manejo eficientemente los sistemas administrativos que son específicos a mi área de trabajo, contribuyendo a la eficacia organizacional.	4	4	4	
	6. Estoy capacitado para utilizar todos los sistemas y herramientas administrativas necesarios en mi puesto, lo cual facilita mi desempeño laboral.	4	4	4	

Dimensión 2: Normas de competencias

Definición de la dimensión:

se refiere a los estándares establecidos que describen el nivel de rendimiento esperado para cada competencia identificada, las normas de competencias son importantes porque proporcionan un marco de referencia para evaluar la efectividad de los empleados en sus roles específicos (Park, 1972).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad con Directivas Internas	7. Regularmente actualizo mis conocimientos para asegurar mi conformidad con las directivas internas que regulan mi trabajo.	4	4	4	
	8. Mi trabajo siempre refleja un alto grado de conformidad con las políticas y normativas internas de la entidad.	4	4	4	


Yolanda Velásquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599


Dimensión 3: Perfiles de desempeño

Definición de la dimensión:

Son herramientas esenciales para la gestión de recursos humanos, ya que facilitan procesos como la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y el desarrollo de carreras, asegurando que los empleados no solo encajen en sus roles actuales, sino que también tengan la oportunidad de crecer y evolucionar dentro de la entidad (Blaim. 1971).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Especialización y Formación Continua	9. Continuamente busco oportunidades de formación para mejorar mi especialización en áreas relevantes a mi cargo.	4	4	4	
	10. Mi especialización profesional se ha enriquecido significativamente	4	4	4	

	gracias a las oportunidades continuas de desarrollo que ofrece mi entidad.				
Certificación y Competencia Profesional	11. Poseo las certificaciones profesionales requeridas para mi puesto, lo que demuestra mi competencia en el campo.	4	4	4	
	12. Mi competencia profesional está respaldada por certificaciones actualizadas y reconocidas en el sector público.	4	4	4	
Evaluación de Desempeño y Promoción	13. Las evaluaciones de desempeño reflejan objetivamente mi contribución y habilidades dentro de la entidad.	4	4	4	
	14. Considero que el sistema de evaluación de desempeño es efectivo para identificar oportunidades de promoción basadas en la competencia.	4	4	4	



Yolanda Veldsquez Quispe
NUTRICIONISTA
C.N.P. N° 1599


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VELASQUEZ QUISPE, YOLANDA DNI 01311473	LICENCIADA EN NUTRICION HUMANA Fecha de diploma: 05/09/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
VELASQUEZ QUISPE, YOLANDA DNI 01311473	BACHILLER EN NUTRICION HUMANA Fecha de diploma: 18/08/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
VELASQUEZ QUISPE, YOLANDA DNI 01311473	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 13/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/04/2004 Fecha egreso: 28/10/2006	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

4. Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,81	24

Alfa de Cronbach	N de elementos
,85	14

5. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar una explicación clara al participante de esta investigación, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Gloria Raquel Anchante Ramírez, estudiante de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El Objetivo de esta investigación es Determinar la influencia de la gestión del cambio en las competencias laborales del personal de una institución de salud de la ciudad de Ica, durante el periodo 2024.

Si Ud. accede a participar de este estudio se le pedirá responder un cuestionario de las variables Gestión del cambio y Competencias laborales. Esto tomará aproximadamente 05 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria y confidencial siendo los resultados codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima. Por último, sólo será utilizada para los propósitos de esta investigación, una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Gloria Raquel Anchante Ramírez, al teléfono 933516739 o correo gloriaraquelanchanteramirez@gmail.com

Agradecida desde ya por su valioso aporte.

Atentamente



Gloria Raquel Anchante Ramírez

Yo.....; acepto y preciso haber sido informado (a) respecto al propósito de estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

6. Resultado de similitud del programa Turnitin.

feedback studio GLORIA RAQUEL ANCHANTE RAMIREZ GRAR

Resumen de coincidencias **19 %**

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
4	repositorioacademico... Fuente de Internet	<1 %
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6	upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet	<1 %
7	www.slideshare.net	<1 %

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Gestión del cambio en las competencias laborales del personal de
una institución de salud, Ica 2024

7. Otros anexos:

7.1 Cálculo del tamaño de la muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 240

Tamaño de muestra: 148

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
- q= Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

7.2 Base de Datos

Gestión del cambio																								Competencias laborales																										
Liderazgo						Personas						Proceso y estructura						Flujo de información						Identificación						Normas		Perfiles de desempeño																		
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	D1	D2	D3	D4	V1	D1	D2	D3	V2
1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	1	2	2	3	5	1	4	5	1	3	5	1	4	1	2	4	1	4	5	1	1	4	3	5	1	3	1	1	3	1	5	1	1	1	6	1	7	1	3		
2	3	5	3	5	5	3	2	1	3	3	1	4	3	1	5	2	5	4	1	4	5	4	5	1	4	3	3	3	4	3	1	3	5	5	4	1	5	2	2	4	4	0	0	8	2	4	2	4		
3	1	3	4	2	1	1	4	4	4	4	3	3	1	5	2	1	2	2	1	1	1	2	4	3	1	4	5	2	4	5	4	5	5	1	4	5	5	3	1	2	2	3	2	9	2	3	5	3		
4	5	3	3	5	5	2	1	1	4	2	1	4	3	2	4	3	1	3	5	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	2	6	1	8		
5	5	4	2	2	5	3	4	2	5	4	4	3	2	4	4	3	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	5	1	4	5	2	2	2	5	2	1	1	4	2	2	4	1	2	1	4	3	4	5	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	9	2	6	1	7		
7	4	4	2	3	4	3	1	2	4	5	2	3	2	5	3	1	2	5	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	2	6	1	4		
8	3	2	2	4	1	3	4	1	5	5	1	4	2	4	3	3	1	1	3	3	2	3	5	5	2	3	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	1	2	1	5	2	4	4	1	3	0	0			
9	4	3	1	2	3	3	4	4	4	5	5	4	2	5	2	1	5	1	1	5	1	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	4	2	1	3	1	2	5	2	3	3	1	5	2	3	2	4	4	1	5	1	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	7	1	4	1	3	0

43	1	1	2	3	4	4	2	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	1	3	2	5	4	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	6	1	1	2					
44	3	4	2	5	2	2	3	2	2	4	1	3	3	5	5	2	2	3	5	4	2	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	2	3	3	5	3	3	1	8	1	2	2	7	2	9	1	5			
45	5	3	3	4	4	2	2	1	5	4	1	3	4	1	2	2	5	3	1	2	4	4	1	4	3	4	2	2	3	2	2	3	5	2	4	1	5	1	2	1	6	7	6	0	1	5	1	3			
46	2	1	5	4	3	4	5	4	1	4	1	4	5	5	1	2	3	3	5	2	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	1	3	1	9	1	1	2	7	2	1	1	5		
47	1	3	3	2	2	3	1	1	5	5	5	3	4	4	3	3	4	1	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	2	1	1	3	1	1	4	0	9	3	6	7	9	1	4			
48	5	5	3	4	4	4	2	3	1	1	4	2	2	3	4	5	5	5	5	4	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	1	2	5	3	4	9	1	0	0	0	0	0	0	
49	5	5	1	5	3	1	5	3	5	3	4	4	1	5	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	5	3	4	3	4	5	5	5	1	1	4	2	0	4	4	5	3	1	7	2	7	2	4	
50	2	1	3	4	2	5	2	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	1	1	3	1	5	3	5	4	4	4	4	4	4	2	1	1	5	3	1	2	2	1	7	2	5	5	8	1	4	9	
51	4	3	1	4	5	4	5	5	4	3	5	4	2	3	1	5	4	1	3	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	1	1	2	1	6	6	1	4	0	0	0	4	4	4	
52	4	4	3	1	1	4	2	5	4	5	4	4	1	2	2	1	2	5	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	3	2	2	1	1	7	2	4	3	3	7	9	0	1	5	0	
53	2	1	1	1	1	3	3	4	5	1	2	2	1	5	1	1	4	3	4	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	1	2	3	9	1	1	1	5	6	2	1	2	5	3	3	
54	4	2	5	5	4	5	2	2	3	2	2	1	3	2	5	4	5	2	3	2	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	1	1	4	4	2	5	2	1	9	7	9	0	7	6	5	6	
55	1	2	3	1	5	1	5	4	3	2	3	2	5	5	3	3	4	4	3	5	1	1	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	1	4	4	5	5	4	1	3	9	4	9	5	5	8	2	5	6		
56	5	4	3	1	1	4	2	3	1	3	5	3	5	1	3	3	4	2	4	5	3	1	4	5	3	1	4	3	2	2	5	3	5	5	4	1	1	4	1	8	7	8	2	5	5	8	0	3	4	3	
57	1	2	3	1	2	2	5	5	1	2	2	5	2	5	3	3	3	1	4	5	3	5	2	3	5	4	4	4	4	4	2	3	5	1	2	1	3	5	1	0	7	2	0	5	5	7	7	4	7		
58	1	1	4	3	5	1	4	5	2	4	4	1	2	1	1	4	1	1	1	1	3	4	2	3	2	1	4	2	2	1	1	1	4	2	4	2	2	1	5	0	0	4	9	2	2	5	9	1	2	9	9

9 1	4	5	2	2	3	5	3	2	4	1	3	4	3	2	4	4	5	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	1	4	2	1	1	1	1	6	1	4	1	3	8	3	9	9	6		
9 2	4	1	3	4	4	3	3	3	2	5	5	2	5	2	3	4	4	3	4	2	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5	3	1	2	2	1	8	7	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9 3	2	5	2	1	2	5	4	3	2	2	3	3	3	5	5	2	4	3	1	4	1	4	5	1	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	2	1	5	1	1	7	1	2	1	6	2	0	6	1	9	5	4	5				
9 4	2	2	2	4	4	4	1	5	1	3	5	5	4	4	5	2	1	1	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	5	1	2	2	1	8	2	0	7	5	0	/	5	1	4	6	3	6				
9 5	1	3	4	5	5	3	1	3	3	1	2	5	5	2	1	1	5	3	2	2	3	1	5	3	1	3	3	2	3	3	2	2	5	2	2	2	1	4	2	1	1	1	6	1	4	1	3	9	5	6	5					
9 6	1	4	2	4	2	1	4	3	5	5	4	5	2	5	4	3	1	3	1	1	2	4	1	1	4	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	4	5	3	1	4	6	2	1	1	6	1	4	1	4	8	/	9	0			
9 7	3	3	4	1	3	4	3	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	4	4	5	2	2	5	2	5	4	5	2	1	3	2	5	2	1	4	1	4	2	1	8	2	8	0	8	0	7	1	4	1	4	8	0	1			
9 8	2	3	5	4	2	2	1	4	1	4	5	2	3	3	5	4	1	4	4	2	2	5	5	5	2	2	4	2	3	4	4	3	3	1	4	3	1	5	1	8	7	0	3	8	/	7	/	1	4	1	4	1				
9 9	4	3	3	3	5	5	1	1	4	5	2	2	3	5	5	3	1	2	5	4	5	5	3	2	4	3	1	5	5	2	3	1	4	5	5	4	1	2	2	3	5	9	4	1	0	4	1	5	4	5						
1 0 0	1	4	5	2	2	4	1	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	4	4	1	4	5	5	3	3	5	1	5	1	4	4	2	1	5	2	5	3	2	1	8	4	2	2	8	1	6	1	4	6	9	8	3				
1 0 1	2	5	3	1	2	5	4	4	3	1	4	4	1	4	1	4	5	3	5	1	3	5	1	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	4	1	8	2	0	8	8	4	1	2	1	7	0	3	0			
1 0 2	2	1	2	1	3	1	5	4	3	3	4	1	4	4	4	1	5	3	1	5	5	3	4	2	1	1	5	5	5	5	3	3	2	4	5	2	4	5	1	0	0	1	0	1	2	6	2	2	5	0	0					
1 0 3	1	4	1	1	2	1	3	5	5	4	5	2	1	4	5	1	5	3	5	1	1	1	1	1	5	4	3	1	4	2	3	5	4	4	1	4	2	5	5	1	0	4	9	4	7	1	9	1	7	4	7					
1 0 4	3	1	3	2	3	3	4	3	5	2	5	2	1	2	1	2	5	4	4	1	5	1	4	4	1	5	1	2	3	4	5	1	1	2	2	4	3	4	1	5	2	1	5	9	0	6	6	1	6	3	8	8				

105	3	4	1	1	1	3	1	4	2	3	1	1	4	3	1	5	1	2	2	3	4	4	3	3	2	5	4	3	2	5	3	4	3	2	4	5	4	4	133	126	119	160	217	227	225	50
106	4	3	1	1	5	2	5	5	3	5	3	5	5	2	2	2	1	2	4	1	2	5	1	5	3	2	5	3	4	3	5	1	5	4	4	5	3	3	166	264	188	740	260	624	240	50
107	5	1	2	4	3	3	4	5	4	4	3	1	1	5	1	1	5	1	5	2	5	4	3	3	2	3	2	5	3	5	1	4	3	4	3	3	1	4	188	214	122	750	250	585	183	43
108	1	2	4	1	5	1	1	3	4	1	5	2	3	4	2	2	1	4	4	4	3	2	5	2	1	3	2	4	3	2	1	5	4	1	2	3	2	3	144	166	160	665	156	656	155	36
109	5	1	5	1	2	3	3	2	2	5	3	2	1	2	4	2	5	1	4	4	1	1	4	4	4	3	1	5	1	2	4	4	2	2	5	5	5	5	177	175	158	677	168	824	244	48
110	2	3	1	1	2	3	2	2	4	2	1	3	5	3	5	5	4	5	4	1	3	3	2	4	1	5	2	1	4	2	4	3	2	5	3	4	4	5	122	144	277	700	157	727	237	45
111	5	3	3	2	3	4	4	4	5	1	4	3	2	1	2	2	3	4	5	5	4	2	1	4	4	5	1	1	2	4	4	4	2	1	5	4	1	2	200	201	141	766	178	856	150	40
112	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	4	3	1	2	4	5	5	2	2	4	1	2	5	5	1	4	4	1	5	4	2	1	4	1	1	1	3	1	111	149	199	633	199	319	113	33
113	5	5	3	2	5	2	3	2	5	4	2	5	3	4	3	2	1	5	5	5	3	4	3	1	5	5	2	5	2	3	5	5	1	4	3	2	3	2	222	221	181	822	222	1020	155	47
114	1	5	3	4	1	5	1	3	1	3	1	3	5	3	5	5	2	2	1	1	2	3	5	2	1	3	3	3	5	4	2	3	3	5	5	2	3	1	199	122	247	699	195	599	199	43
115	2	1	2	2	1	3	5	2	3	3	1	1	5	1	3	1	2	5	5	1	2	5	1	4	1	1	4	5	4	4	2	2	1	5	3	2	5	3	111	157	178	619	199	494	199	42

1 1 6	2	1	1	4	1	3	3	5	1	1	5	1	4	1	5	2	1	5	4	3	5	4	2	2	5	1	3	1	2	2	3	5	1	3	2	5	3	3	1 2	1 6	1 8	2 0	6 6	1 4	8	1 7	3 9
1 1 7	1	1	3	5	4	3	5	1	5	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	2	1	3	3	5	3	2	4	2	1	2	4	4	1	1	3	3	3	5	1 7	2 2	1 0	1 7	6 6	1 4	8	1 6	3 8
1 1 8	4	2	4	2	2	5	3	3	4	5	5	5	3	2	2	5	1	2	3	1	4	4	4	5	1	3	5	5	1	5	5	2	3	3	2	5	5	4	1 9	2 5	1 5	2 1	8 0	2 0	7	2 2	4 9
1 1 9	4	2	4	1	1	5	1	3	1	3	4	5	1	1	3	2	2	3	5	1	3	2	1	1	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	1 7	1 7	1 2	1 3	5 9	1 9	5	1 3	3 7
1 2 0	2	2	5	4	3	2	1	1	1	4	3	1	4	5	1	1	5	2	5	4	4	4	4	4	1	5	2	3	2	4	3	1	2	1	5	5	3	3	1 8	1 1	1 8	2 5	7 2	1 7	4	1 9	4 0
1 2 1	5	3	3	2	2	1	4	3	5	5	2	4	5	1	2	3	3	3	2	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	2	3	2	3	5	3	1 6	2 3	1 7	2 1	7 7	2 5	7	1 8	5 0
1 2 2	3	1	4	3	1	3	1	2	2	4	1	5	1	4	5	5	4	3	1	2	4	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	4	3	1	1 5	1 5	2 2	1 7	6 9	2 1	7	1 2	4 0
1 2 3	3	1	5	3	5	1	5	5	1	4	4	4	3	3	2	3	4	2	1	4	4	2	1	3	2	4	1	3	5	1	5	2	1	5	3	3	2	1	1 8	2 3	1 7	1 5	7 3	1 6	7	1 5	3 8
1 2 4	2	2	4	2	4	3	5	1	2	3	2	3	1	1	5	2	2	2	2	3	5	1	4	5	5	1	1	5	4	2	5	2	3	5	4	3	1	1 7	1 6	1 3	2 0	6 6	2 1	7	1 8	4 6	
1 2 5	2	1	5	2	5	5	5	5	2	2	1	5	1	1	5	2	3	3	4	3	1	3	4	2	5	1	4	5	1	1	1	1	3	2	4	2	3	1	2 0	2 0	1 5	1 7	7 2	1 7	2	1 5	4
1 2 6	1	4	1	2	4	2	1	3	1	4	2	1	3	4	1	4	3	2	4	2	4	5	2	5	5	2	2	3	4	3	5	2	2	4	1	2	3	1	1 4	1 2	1 7	2 2	6 5	1 9	7	1 3	3 9

1 2 7	2	1	1	4	5	2	1	3	3	1	5	2	1	5	3	5	5	3	4	4	4	1	3	4	2	4	1	3	4	2	2	1	4	3	3	3	5	1	1 5	1 5	2 2	2 0	7 2	1 6	3	1 9	3 8		
1 2 8	1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	1	2	5	2	5	2	5	3	1	1	1	4	5	5	4	1	4	2	1	5	4	2	1	4	4	2	1	1	2 1	2 0	2 2	1 7	8 0	1 7	6	1 3	3 6		
1 2 9	1	3	5	5	2	5	3	1	1	2	4	4	5	3	3	1	1	5	2	4	5	3	5	1	4	5	5	2	2	4	2	2	3	5	5	5	1	5	2 1	1 5	1 8	2 0	7 4	2 2	4	2 4	5 0		
1 3 0	4	5	3	2	5	3	3	5	3	4	3	4	1	5	2	4	4	3	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	2	3	3	3	1	2 2	2 2	1 9	2 2	8 5	3 0	3	1 5	4 8		
1 3 1	2	2	4	5	1	3	1	1	1	1	5	2	4	1	3	2	4	2	3	2	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	3	4	1	4	1 7	1 1	1 6	1 6	6 0	6	3	1 9	2 8		
1 3 2	3	2	5	1	3	4	3	1	4	4	3	2	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	1	1	1 8	1 7	2 3	2 4	8 2	3 0	6	2 0	5 6		
1 3 3	1	1	5	3	5	4	3	3	3	2	5	2	3	5	3	1	4	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	2	4	1 9	1 8	1 8	2 0	7 5	2 4	1 0	1 9	5 3
1 3 4	5	1	4	1	4	2	2	4	4	1	2	5	4	5	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3	1 7	1 8	2 0	2 5	8 0	3 0	9	2 3	6 2		
1 3 5	3	4	1	2	2	5	4	4	2	3	5	2	1	2	1	3	4	3	5	5	5	1	1	1	3	2	1	4	3	2	1	2	1	3	1	5	3	2	1 7	2 0	1 4	1 8	6 9	1 5	3	1 5	3 3		
1 3 6	5	3	5	5	3	4	3	2	4	1	3	4	1	2	2	2	1	1	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	1	1	5	2	2 5	1 7	9	2 2	7 3	2 1	7	1 4	4 2		
1 3 7	2	5	4	3	1	5	2	2	5	3	3	4	4	4	5	4	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	2	1	5	2 0	1 9	2 0	1 8	7 7	2 7	8	2 0	5 5		

1 3 8	4	2	2	2	5	4	1	3	4	2	5	3	2	1	4	5	1	4	1	3	3	2	1	5	2	4	1	2	2	4	4	3	3	1	2	4	3	3	1	1	7	1	1	5	6	1	7	1	3	8	
1 3 9	1	4	3	4	3	5	2	4	1	2	1	3	2	5	1	1	2	4	5	4	2	5	4	5	3	4	2	3	5	4	1	1	2	5	3	4	5	5	2	0	3	5	5	7	3	2	2	4	7		
1 4 0	3	1	1	2	4	2	2	4	1	1	2	5	3	1	5	2	2	4	4	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	4	3	4	3	1	3	5	7	4	6	7	1	7	3	0		
1 4 1	2	3	5	1	2	5	2	3	3	4	3	5	3	3	1	5	2	1	1	3	2	1	4	5	2	1	4	2	3	3	2	2	3	2	5	5	4	2	1	8	0	5	6	9	1	5	4	2	4	0	
1 4 2	4	1	2	5	1	4	3	2	3	2	1	4	3	4	1	4	2	1	2	5	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	5	1	3	1	2	1	1	7	5	5	9	6	1	9	1	3	3		
1 4 3	1	4	1	3	4	5	2	3	5	2	3	2	5	1	1	1	5	3	2	2	2	1	5	4	1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	1	8	1	1	6	6	7	1	2	6	1	3	7
1 4 4	2	5	4	4	5	5	3	1	2	2	5	1	1	1	1	5	5	1	2	5	3	5	4	2	4	4	3	5	4	3	4	2	5	4	5	4	4	3	2	5	4	4	3	6	2	5	4				
1 4 5	5	2	1	1	5	1	1	4	2	1	1	1	2	1	5	3	2	2	1	2	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	4	5	3	1	3	1	5	0	1	5	6	6	6	4	1	2	9	
1 4 6	1	2	3	1	1	3	3	1	5	4	4	1	2	4	3	3	4	4	5	5	2	4	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2	1	5	5	1	1	8	0	1	0	7	1	5	1	3	8	
1 4 7	1	5	2	2	1	2	5	1	2	1	3	4	4	3	2	1	3	3	2	5	3	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	5	2	2	1	3	6	6	6	8	3	7	5	1	3	5	
1 4 8	5	1	3	5	3	4	3	2	5	5	3	1	3	2	2	3	2	3	3	5	2	1	5	1	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	5	3	4	5	2	1	9	1	5	7	2	0	4	2	3	4	7

7.3 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,070	148	,073
Personas	,090	148	,005
Proceso y estructura	,081	148	,019
Proceso y estructura	,078	148	,029
Gestión del cambio	,054	148	,200*
Identificación de las competencias	,072	148	,056
Normas de competencias	,114	148	,000
Perfiles de desempeño	,079	148	,026
Competencias laborales	,064	148	,200*

8. Autorización de aplicación del instrumento

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Víctor Manuel Montalvo Vásquez, identificado con DNI 41156829, en mi calidad de Director Ejecutivo de la Dirección Regional de Salud Ica del área de Dirección General de la Dirección Regional de Salud de Ica con R.U.C N°20171178585, ubicada en la ciudad de Ica

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Gloria Raquel Anchante Ramírez Identificada con DNI N°44085223, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para que utilice la siguiente información de la entidad:

- Aplicación de encuestas a trabajadores de la entidad;

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA

M. C. Víctor Manuel Montalvo Vásquez
C.M.P. 50235

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41156829

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

Firma del Estudiante
DNI:44085223

Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA