



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del Cambio y el Desarrollo Profesional Durante la Covid  
– 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021**

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

**AUTOR:**

Vela Lecca, Wilson Alexander (ORCID: 0000-0003-3262-0362)

**ASESOR**

Mgtr. Espinoza Rivera, Marco Aurelio (ORCID: 0000-0002-5089-938X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. También está dedicado a mi madre, quien me enseñó que los obstáculos más grandes se pueden lograr si se hace un paso a la vez, a mi amada esposa en nuestro camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudo a concluir esta meta.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Espinoza Rivera Marco Aurelio, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al director del Hospital Militar, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

A todos mis amigos, colegas que me ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

## Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III.METODOLOGÍA</b>	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.	16
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
<b>IV.RESULTADOS</b>	19
<b>V. DISCUSIÓN</b>	25
<b>VI.CONCLUSIONES</b>	31
<b>VII.RECOMENDACIONES</b>	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Validación de juicios de expertos	17
Tabla 2	Estadística de fiabilidad de las variables mencionadas	17
Tabla 3	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable de gestión del cambio	19
Tabla 4	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable de gestión de cambio	20
Tabla 5	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional	21
Tabla 6	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desarrollo profesional	22
Tabla 7	Resultados de la prueba de normalidad	23
Tabla 8	Prueba de hipótesis	23

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de gestión de cambio	19
Figura 2	Niveles de las dimensiones de gestión del cambio	20
Figura 3	Niveles del desarrollo profesional	21
Figura 4	Niveles de las dimensiones del desarrollo profesional	22

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre las variables gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, el tipo de investigación fue básica, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, el método empleado fue hipotético deductivo, con una muestra censo de 100 trabajadores del Hospital Militar Central – Lima. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue de tipo cuestionario el cual fue debidamente validado a través de juicios de expertos para evaluar la relevancia, pertinencia y la claridad, se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (0,965 y 0,937) revelando que existe una alta confiabilidad.

Concluyendo en la investigación que el 55% de los encuestados opinan que la gestión del cambio es regular y el 63% de los encuestados dicen que el desarrollo profesional se ubica en el nivel proceso. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.449$ ) indica una correlación positiva moderada, asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

**Palabras clave:** Descongelamiento, Planificación y Recongelamiento.

## **Abstract**

In this research, the objective was to determine the relationship between the variable's management of change and professional development during Covid-19 at the Central Military Hospital - Lima, 2021. The research design was non-experimental, cross-sectional, the type of the research was basic, the research level was descriptive correlational, the method used was hypothetical deductive, with a census sample of 100 workers from the Central Military Hospital - Lima. The survey technique was used and the instrument was of a questionnaire type which was duly validated through expert judgments to evaluate the relevance, pertinence and clarity, the reliability was determined using Cronbach's Alpha (0.965 and 0.937) revealing that there is high reliability.

Concluding in the research that 55% of respondents believe that change management is regular and 63% of respondents say that professional development is at the process level. It concluded that the Spearman Rho test ( $r = 0.449$ ) indicates a moderate positive correlation, assuming that there is a significant relationship between change management and professional development during Covid - 19 at Hospital Military Central - Lima, 2021.

**Keywords:** Defrost, planning and refreeze.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Ante la presencia de la pandemia, la mayoría de naciones han decidido aislar a toda la población para ello han decidido aplicarlo a la nación de Colombia donde, al inicio se declaró cuarentena local y también en todo el país en la misma semana, lo que trajo consigo muchos cambios en las labores, en las empresas y en la vida de los colaboradores (Rodríguez, 2020). El trabajo que se viene desarrollando desde las casas es temporal, únicamente durante el tiempo que dure la pandemia, lo que hasta el momento ha favorecido a los colaboradores que laboran para el Estado. (Bueno, 2020; como se cita en Fernández, Vieco, Sepúlveda, Restrepo & Arrieta, 2020).

A nivel internacional, mediante el fortalecimiento de la tecnología producen cambios en los modelos del pensamiento de los clientes y también den diversos aspectos como el económico, cultural y estos necesitan nuevos modelos de pensamiento y estrategias que suplan las necesidades de los nuevos usuarios, ya que demandan procesos que cuiden el medio ambiente y que resulte sustentables a veces los cambios suceden de manera intempestiva y se requiere de las empresas se adapten a los nuevos cambios. (Villacreses, 2017). De la misma manera en años anteriores el mundo ha sido planicie de pandemias que han acabado con la vida de las personas, y a la vez han motivado a cambios diversos, en el modo de vida de las personas y en la forma de interactuar con los demás, el cual es una responsabilidad de cada ser humano participar de los cambios y de las empresas ya que deben asumir los cambios para seguir existiendo en los mercados, estos cambios se han producido por el Covid-19.

En Latinoamérica, estos procesos de cambios se asumen de manera tardía, muchas veces forzados por la exigencia de las personas jurídicas, se observa que la mayoría no ha estado preparada y han tenido que improvisar en las decisiones para poder llegar a sus metas que se habían planteado antes de la pandemia. (Johnson, 2017). Se aprecia en algunas compañías que la mayoría de ellas muestra temor a los cambios que se aprecian en esta nueva realidad, por ello muchas veces se abstiene de implementar cualquier cambio, a pesar que les pueda brindar facilidades en algunos aspectos (Martínez, Carrasco y Bull, 2018). En algunas empresas donde les brindan un esencial valor a sus colaboradores, hacen todo lo posible para brindarles espacios donde estos puedan seguir trabajando, han

tomado la decisión de reubicarlos para que puedan seguir teniendo sus ingresos que la producción de la empresa no se vea afectada. (Pérez, Vilariño y Ronda, 2016).

En el Perú, se implementó un cambio ante la necesidad que surgía frente a una circunstancia que llegó de improviso y cambió toda la realidad y la forma de vida de los ciudadanos. Dentro de la entidad, se ha considerado mejorar todos los aspectos donde se tiene dificultad, mayormente el área de servicio al cliente (Ramírez, Laitón y Ruiz, 2017). Además, se deben cumplir con las normas que establece el gobierno para cada rubro de las empresas, las cuales sirven como marco de actuación y desempeño de los mismos para el buen funcionamiento del mercado y poder acceder a los beneficios que el estado o las entidades financieras le pueden brindar. (Lobo, Ramírez, Torres y Hadabel, 2020).

En el Hospital Militar Central, Jesús María, en cuanto a la administración referida al cambio se relaciona con la burocracia, dejando de lado la misión y la visión del nosocomio no obstante a ello la pandemia ha exigido cambios laborales en los trabajadores para enfrentar eficazmente siendo estos cambios un aprendizaje por shock, que obligó al personal que labora en el área administrativa del nosocomio nuevas formas de enfrentar y gestionar la situación de la pandemia haciendo cambio de gestión en el desarrollo profesional. En efecto no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma en el cambio de gestión algunos se resisten por las limitaciones tecnológicas sobre todo debido a que la situación de la pandemia que obligó a los trabajadores a desarrollar las capacidades de las tecnologías de información y comunicación, es cierto que no todo cambio requiere contar con habilidades digitales pero el contexto de la pandemia ha exigido principalmente a desarrollar habilidades digitales en los trabajadores, estas habilidades se logró de la interacción entre los pares, clases virtuales y la misma dinámica de la vida.

Por tal motivo, los encargados de la entidad desarrollan competencias que generan resultados óptimos en la entidad, para ello deben implementar estos procesos de cambios para el logro de las metas y objetivos. Según Espino (2018) constato que las empresas que le pertenecen al estado, se ha visualizado que la mayoría de los colaboradores no tiene un dominio de las TIC, es decir no cuentan con las destrezas del manejo de las tecnologías.

Es muy importante porque se va a realizar cambios, para ello se den plantear una serie de actividades que deben estar contempladas en la planificación, donde las metas sean lo primordial para que los colaboradores sean los principales actores del cambio, los que con su esfuerzo y trabajo logren contribuir al logro de las metas. Ello dependió de la motivación y la identificación que ellos tengan por su centro de labores.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021? También, detalló los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la planificación, los recursos virtuales y la organización del tiempo durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021?

Se consideró el valor teórico, se incrementará los conocimientos de acuerdo a la teoría. Asimismo, de acuerdo a los resultados obtenidos se realizó algunas recomendaciones o una alternativa de solución para desarrollar las metas que se han establecido y que las compañías puedan trabajar de manera coordinada con sus colaboradores para que las metas se concreten. También la implicancia práctica, los cambios siempre suelen generar estrés, por lo cual los resultados que se obtengan en esta indagación fueron importantes para tomar dentro de las condiciones que se deben implementar a cerca de los pasos que se deben respetare para poder implementar los planes de u tipo de cambio y la utilidad metodológica, dentro de los resultados se van a considerar en la aplicación de estudios similares donde se vayan a medir las variables similares.

El objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021. Los objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión del cambio y la planificación, los recursos virtuales y la organización del tiempo durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

Del mismo modo, se puntualizó la hipótesis general: Existe relación entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación entre la gestión del cambio y la planificación, los recursos virtuales y la organización del tiempo durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Enseguida se detalla los trabajos previos como: los antecedentes nacionales según Rivas (2018) en su investigación: *Gestión del cambio organizacional y desempeño profesional del área de enfermería del hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2018*, busca establecer una relación entre las variables. Estudio Básico, descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, se tuvo la data en base a las encuestas que fueron resueltas por un conjunto de personas que suman 111 que laboran en el nosocomio mencionado. Se arribó que un 45,9% de personal sostuvo que, sobre el tema de la gestión relacionada con el cambio, las empresas tuvieron un nivel aceptable. Se puede afirmar que hay relación entre las variables en el contexto investigado, cuya relación se da con un valor de 0.523 lo cual indica un valor moderado.

En la opinión de Naranjo (2017) muestra el nivel de la gestión relacionada con el cambio y el clima dentro de las empresas en el contexto de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Minsa, Su estudio fue básica, descriptivo comparativo, contó con el apoyo de una muestra que asciende a 133 personas que laboran en el contexto que se está analizando, el 45.11% la gestión del cambio en el área de administración fue de nivel medio y el 45.86% en el área de recursos humanos, un nivel bajo. Se concluye que hay relación entre las variables, con un valor alto ( $\rho = 0.960$ ) e importante ( $p = 0.000$ ). Dentro de los porcentajes, 45.11% muestran una percepción media por la primera variable, y un 45.86% con un nivel medio sobre la segunda variable.

Johnson (2018) en su publicación titulada: *Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional*, Lima Perú. Busca mostrar el grado de incidencia de las habilidades que posee un directivo al momento de realizar sus gestiones en la DREC relacionada a la Producción – Ancash; empleando un punto de vista positivista, hipotético- deductivo, explicativo, se contó con la participación de 56 colaboradores quienes se sometieron a la resolución de cuestiones de las encuestas que se prepararon para la recopilación de datos que servirán para poder resolver el problema, con un valor de 0,923 y 0,943. Se halló como resultado que el 82,5% asume el cambio, el 84.4%, comunicación y el trabajo colaborativo. El 85,3% no entabla interacción con los demás lo cual daña la relación con los colaboradores, quienes se ven afectados por la manera en que los

encargados los ven frente a los demás cuando pretenden dar a conocer sus ideas para la solución de dificultades que pueda haber en un momento dado. Por ello se solicita que los encargados cumplan con un perfil adecuado que le permita relacionarse con todos los colaboradores y lograr establecer lazos de confianza con los que se busca la identificación de los mismos con la empresa, la cual debe contribuir al logro de las metas. (Arbaiza, 2010; Madrigal, 2009). Ello implica una transformación antes que los jefes lo soliciten se da por iniciativa propia. (Gil; 2013).

También, los antecedentes internacionales según Castro y Díaz (2021) en su publicación titulada: La comunicación que surge dentro de la empresa es importante para que pueda darse el cambio en la empresa, y con ello se logre la ansiada felicidad y comodidad dentro de la organización. Universidad de Málaga (España), busca establecer una relación entre la capacidad que posee una compañía para innovar y la gestión de los lazos de comunicación en espacio dentro de la compañía. Considera la innovación como un punto medular para los cambios y la mejora de la empresa, lo cual asegura el crecimiento de la empresa en el tiempo. Busca establecer la importancia de la comunicación dentro de la empresa como vínculo de comunicación, cultura y valores de la compañía. Y también el grado de influencia que pueden reflejar la existencia de la felicidad en los colaboradores al momento de realizar sus actividades. Se muestra que los encargados y su relación con los demás integrantes de la empresa es medular para que exista una buena comunicación la cual se convierte en la base del trabajo colaborativo, para que exista identificación, creatividad, productividad, y por lo tanto mayor felicidad y existencia de un líder.

Moreno (2021) en su estudio titulada: La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. México. Busca mostrar que la gestión relacionada con el cambio incide en la colaboración online, en el cambio digital y en la manera de adaptarse de las empresas en la pandemia del COVID-19. Estudio (Leedy y Ormrod, 2001) transversal –transeccional–y no experimental, Se llega a la conclusión de que el estudio aporta de manera importante brindando datos sobre la gestión relacionada al cambio es necesario para que las empresas puedan subsistir en el tiempo y para ello necesitan de habilidades que puedan servirle para afrontar ante la crisis, mencionado en la teoría de la contingencia donde se

manifiesta que las compañías se deben adaptar a los cambios a pesar de la incertidumbre que pueda existir.

Dante (2018) en su estudio titulada: Diseño de una auditoría del conocimiento organizacional orientada hacia los procesos principales y el desarrollo profesional, Cuba. El objetivo fue mostrar que elementos relacionados con la auditoría unan indicadores que se relacionen con aspectos del capital humano para que se ven favorecidos en los planes que deseen implementar. El enfoque permitió ayudo a ubicar elementos de los recursos humanos para poder capacitarlos, Se muestra el conocimiento de los procedimientos que se han establecido, las cuales se han convertido en elementos en el cimiento para la planificación de los insumos que se van a requerir para que se hagan los requerimientos en el momento oportuno. Concluyó que presenta una manera de realizar las actividades de manera planificada, la cual considera aspecto del futuro, donde la empresa puede considerar ser exitosa. Se busca establecer unos planes donde se tomen en cuenta las fortalezas de la empresa y también las debilidades que han sido identificadas para la mejora que se requiera.

Vivanco, León, Rivera y Ortega (2018) en su publicación titulada: Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador, el objetivo plantear los procedimientos médicos más importantes que se emplean con los pacientes médico y enfermeras, Se pierde manifestar que los colaboradores de los nosocomios, son profesionales de la salud, que suelen sufrir el síntoma de la enfermedad de Burnout debido a que es una carrera que está relacionada con sufrir estrés, esta indagación fue realizada en espacios de salud gubernamentales y privados de Cariamanga, Catamayo y Macará, Ecuador. Estudio exploratorio y correlacional, se halló que los médicos y las enfermeras de un espacio de salud sufrían el síndrome de Burnout, ellos presentaban agotamiento de sus emociones en un 20.7%, despersonalización 3.4% y falta de realización personal 62.1%. en cuanto a las enfermeras/os tuvieron agotamiento de sus emociones 16.7%. Lo que se busca es que esta data sirva para que implementar capacitaciones para poder prevenir y trata el síndrome de bournot para que se pueda contar con buena salud emocional de los trabajadores de la salud.

Uno de los primeros y más conocidos modelos de cambio organizacionales es de Lewin (1952) propuso un equilibrio en las emociones del ser humano, el cual debe establecerse a través de espacios de restricción y conducción. Quiere decir que las personas deben dejar de lado las emociones de la humillación y la pérdida de diversos aspectos, de esa manera pueden contar con la apertura a nuevos conocimientos y a los cambios, ya que un cambio implica la pérdida de algo, y también dejar ir el pasado para que de esa manera puedan realizar las investigaciones correspondientes para que puedan tener los resultados que se necesitan, Lewin menciona que todo cambio requiere de un reforzamiento continuo para que dure en el tiempo sino se corre el riesgo de que sea temporal, Lo que se busca dentro de la empresa es que los cambios sean continuo y se refuercen, ello solo se logra cuando los cambios se convierten en parte de la cultura de la empresa (Govea y Zuñiga, 2020).

Definición de la gestión del cambio según Rodríguez y Fernández (2007) sostiene: La gestión que se refiere al cambio es un procedimiento que necesita de pautas que sirven para que los colaboradores puedan implementarlo, y plasmarlo en la entidad para que sea conocido y compartido y que durante la implementación se lleve a cabo de manera planificada. De la misma forma, Lobo, Ramírez, Torres y Hadabel (2020) sostienen que las áreas del personal tienen el compromiso de implementar las estrategias que le puedan ayudar a afrontar los cambios, donde se toma en cuenta las compras, uniones que puedan realizar para poder fortalecer su oferta en el mercado.

También, Pérez y Iannacone (2020) expresó que la gestión relacionada con el cambio busca una manera de generar el cambio y asegurarlo en el tiempo, cambios inherentes a la evolución socioeconómica del ser humano, que se han presentado a nivel mundial a lo largo de la historia hasta la actualidad, las compañías deben adaptarse a los cambios con la implementación de estrategias novedosas para lograr su mejora. Según Villagra (2020) indicó: se busca establecer una ayuda entre la tecnología y los colaboradores, donde haya un equilibrio y se busque de manera equilibrada el uso de las TIC en beneficio de las empresas, con la presencia de las tecnologías, deben plantearse las estrategias, ya que esta ayudara a la agilización de los procesos dentro de las pautas internas de la empresa, ya que la mayoría de los cambios en los últimos años es la

implementación de las mismas a los procesos. Ello sumado a las ideas de los colaboradores se logró las metas.

Al respecto, Ramírez, Laitón y Ruiz (2017) señalaron: radica en la importancia de saber el comportamiento de los factores que componen la empresa para lograr identificar las sinergias que son necesarias para la continuación de las actividades, esta es responsabilidad del área administrativa ya que esta se encarga de verificar el funcionamiento general de la empresa y brindarle las estrategias que sean importantes para la mejora de los procesos. Para, Villacreses (2017) manifestó que es el hecho de afrontar los cambios el área administrativa debe evaluar los cambios y las ventas de la empresa para poder planificar los nuevos eventos que van a concretar para lograr sus metas, además se debe buscar alternativas que ayuden a fortalecer las cualidades de los usuarios, ya que esta información será medular para las propuestas que se consideren en la planificación.

Asimismo, Johnson (2017) mencionó la globalización hace que las empresas consideren cambios importantes dentro de los procesos que realizan para agilizar los mismos, buscan las habilidades necesarias dentro de los nuevos perfiles de los profesionales para que estos puedan responder ante el uso de los nuevos sistemas que demandan nuevas habilidades para los colaboradores. Además, los cambios son importantes en una empresa cuando el cambio se da en los nuevos mercados. De la misma forma, Mora, Urquijo y Ramírez (2017) se busca que los nuevos cambios direccionen a la empresa para un replanteamiento de sus procesos para que verifiquen cuál de ellos requiere cambios en las nuevas formas de operar, sin dejar de lado la visión de la empresa en cuanto al logro de sus metas. Aporta otras ideas de Gestión del cambio, como programa que se establece para modificar la forma una actuación tradicional, tornándola más productiva o generando valor agregado a sus clientes, el cambio impacte en mejorar la calidad del servicio.

Asimismo, Jerez (2019) menciona que cuando hay carencia de presupuesto se reducen los gastos en materiales de segunda necesidad, se trata de reducir la cantidad de los insumos; con la intención de mejorar la productividad y con ello el incremento de las ganancias que la empresa pueda percibir, se busca que las mermas y otras perdidas puedan ser reducidas para seguir mejorando cada vez que se lo propongan en sus planes a corto plazo. También, Campas, Álvarez y Del Carmen (2020) manifestaron los procesos de cambio define como una gama de



habilidades que sirvan para una mejor comunicación y trabajo colaborativo que les sirva para desarrollar sus actividades de manera innovadora, tomando en cuenta de las personas que más conocimiento poseen y se consideren las opiniones de los colaboradores que están más cerca de las dificultades. Dicha acción lo ejercen los líderes competentes, se busca que el líder pueda llegar a un consenso entre los grupos de trabajo para que con ello puedan aplicar sus habilidades y con ello lograr que su empresa mejore y aprovechen las oportunidades de la mejor manera en beneficio de la empresa.

De la misma forma, Ramírez. (2016) menciona que los colaboradores son los más importantes en el desarrollo de una empresa, ya que los que efectúan los cambios son ellos, bajo las estrategias que se comparten desde la gerencia, durante la implementación de los cambios, uno de los aspectos esenciales es la comunicación horizontal que debe existir entre las áreas donde puedan compartir información en el omento adecuado y de esa manera mantener una comunicación fluida entre las áreas de la empresa, con lo cual se busca que todos los integrantes se sensibilicen y contribuyan con los con el cambio en la empresa. se recurre a la implementación de procesos de cambio organizacional, para con ello conseguir una mejor aceptación en el proceso de transición y un papel activo del trabajador en la etapa de transformación.

Se consideró las dimensiones como: primera dimensión: Descongelamiento según Rodríguez y Fernández (2007) manifestaron: El descongelamiento busca que los colaboradores compartan la idea sobre los cambios para la existencia de la empresa, a un nivel de considerarlo obligatorio para seguir con los puestos y su vida dentro del mercado. De la misma manera, Díaz y Loayza (2020) sostiene: el descongelamiento como una manera de implementar los cambios, dejando a tras todos los procesos anteriores, en base a las nuevas planificaciones que se elaboran después de un estudio de las variantes en el mercado. Ello ayuda a que las decisiones que se tomen sean las mejores. los cambios a través de un conjunto de procesos que se establecen en una entidad.

En la segunda dimensión: Cambio propiamente dicho según Rodríguez y Fernández (2007) precisaron: se busca cultivar una nueva cultura dentro de la empresa, hasta lograr que los colaboradores que forman parte de la empresa lo tomen como propios para poder hacerlos parte de sus vidas. También, Tarragó,

Ávila, Gallardo y Gálvez (2020) manifestaron: Retomando la dinámica de la sociedad y sus estructuras, menciona que los cambios propiamente dichos son principios y prácticas que generan cualquier tipo de cambio frente a las resistencias naturales y tecnológicas que entorpecen el logro de objetivos de la organización. De la misma forma, Jiménez (2019) definió: un procedimiento donde hace que una situación cambia de un estado a otro, donde se ejercen presión planificado en los indicadores para obtener un resultado esperado, en diversas áreas como el económico y el personal o social. También, Valles (2019) señalaron: El cambio o movimiento en una organización, que se considera como una nueva cultura ya que determina ciertos patrones de conductas y costumbres que le servirán a la empresa para que puedan conducir al éxito con el apoyo de los líderes y también de los trabajadores en bien de la empresa.

Asimismo, Tercera dimensión: Recongelamiento según Rodríguez y Fernández (2007) precisaron: El recongelamiento proceso mediante el cual se logra que ciertos patrones de conductas se establezcan en las personas que laboran en un estamento y apoyen la consecución de las metas. Del mismo modo, Pérez, Vilariño y Ronda (2017) menciona el grado de esencialidad de los colaboradores en el crecimiento de las empresas son los colaboradores, ya que permite que trabajen de manera colaborativa donde la gestión les plantee las estrategias para que puedan brindar mejores servicios, su papel principal es alcanzar la calidad estandarizada sobre el servicio que ya ofrecen, mostrando las actividades planeadas para lograr las metas. Asimismo, Herrera y Vivas (2018) manifestaron: Lo entiende como una parte del proceso relacionada con el cambio, donde sean parte de las entidades, de una manera que los cambios de manera que el personal asume como un nuevo comportamiento propio, nuevas formas de pensar, actual dentro de su personalidad, valores y actitudes adoptando en sus actividades cotidianas.

De la misma forma, en segunda variable se consideró como base teórica a la variable desarrollo profesional según Rizo (2005), son actitudes y conocimientos que tenga una persona en cuanto a las capacitaciones que haya recibido en torno al manejo de mecanismos que le ayudaran a realizar sus actividades de manera eficiente, este se da de manera constante para cumplir de manera efectivas las responsabilidades a las cuales ha sido encomendado.

De la misma manera, Lafuente, Fernández, Rodríguez, Casado, Morales y Ramos (2019), realizaron un consenso de que el desarrollo profesional es ir perfeccionando las habilidades con las que cuenta una persona, ya que debe ser capacitada para realizar procesos con los que se busque concretar las metas de una empresa, estas capacitaciones deben ser de manera constante para que se garantice el grado de profesionalización que la persona pueda ofrecer a sus entorno y a la gente con la cual se relacione y trabaje para solucionar situaciones problemáticas. También, Bakieva, González y Sancho (2019) mencionaron que el desarrollo profesional es el continuado ejercicio y desarrollo de determinados por actividades individuales o respecto a otros ámbitos en los que la persona se desarrolla, que se encuentren ligados a los roles que le tocan desempeñar.

Del mismo modo, Ulloa y Gajardo (2016), sustentan que las empresas desempeñar un rol medular en la mejora de las profesionalizaciones de las personas, ya que le pueden brindar las facilidades requeridas para que vayan mejorando los procesos y el dominio de las tecnologías para concretar sus responsabilidades de manera eficiente, con impacto positivo en la mejora del ejercicio laboral dentro de un imperativo moral positivo.

Además, Alava (2017) nos alcanza su concepto del desarrollo profesional como un procedimiento donde las personas busca la mejora continua respecto a la realización de sus responsabilidades en ciertos contexto, la organización, la trayectoria profesional y edad del sujeto que incitan a los colaboradores a pensar en el fortalecimiento de sus destrezas en un área de trabajo, con la finalidad de que cada día pueda fortalecer las destrezas que han adquirido en base a sus experiencias en los diversos ámbitos laborales que haya tenido. Muñoz, Tulcán y Canchala (2020) señalaron que el desarrollo profesional como una interacción compleja de las relaciones del trabajador dentro del rol que se genera a partir de su función laboral en una organización e influencia tanto de las políticas de la empresa como sus intereses y objetivos con el fin de que la organización tenga la ventaja del compromiso de los integrantes de la institución.

Conjuntamente, Molina (2020) indicó el desarrollo profesional es la capacidad que tiene una persona para responder de manera inmediata a las barreras que surjan en un contexto, donde sea obligatorio de contar con procesos que le faciliten mecanismos para poder solucionar dificultades dentro de una

empresa. Al respecto, Martínez y Muñoz (2018), mencionaron que el desarrollo profesional se da de manera constante para la mejora de las actividades que realiza una persona, ya que se busca un mejor desempeño de sus funciones, para ello debe someterse a nuevos estudios que le hagan afrontar las dificultades de manera exitosa. Además, Iglesias (2020) manifestó que realizar un recorrido conceptual sobre las competencias en el desarrollo profesional es el ejercicio de la función con las capacidades inherentes de la profesión que conllevan entender los procesos y el desarrollo de situaciones que se adapten al contexto social e inmediato con un nivel de relevancia o de forma efectiva haciéndose un profesional más integral y tolerante.

Asimismo, Romo, Barquero y Bosch (2019) señalaron que el desarrollo profesional de profesores es la práctica de una formación continua específica, en relación con los cambios que se puedan dar en la especialidad que tiene, buscar nuevos proyectos que le despierte el interés por la mejora, ya que cada día se busca un mejor logro dentro de una disciplina que ayuda a buscar mecanismos para los cambios y transformaciones de una entidad, para ello debe contar con los medios necesarios que sería tener la economía para seguir mejorando.

La primera dimensión es Planificación que según Rizo (2005), consiste en la elaboración de un plan respecto a un tiempo estimado que se brinda para elaborar una serie de actividades que logran que los procesos que se dan en su labor cotidiana se concreten de manera eficiente y que se logre buenos resultados, este proceso debe estar plasmado en un plan. Según, Rodríguez (2020). La planificación sirve para tomar decisiones e implementación de cualquier tipo de acción dentro del marco ambiental, legal y político, es decir una organización se desenvuelve en un entorno inseparable, que su accionar se sujeta a las normas legales afines y su dinámica se perfila a los modelos del momento histórico imperante.

La segunda dimensión es Recursos virtuales el cual según Rizo (2005), las TICs, se han convertido en elementos esenciales para lograr los trabajos de manera eficiente y más rápido, ya que los cambios en las entidades y en la sociedad los demandan, por ello el entrenamiento en este proceso debe ser un incentivo para que cada día el trabajo de los maestros sea enriquecida con estrategias novedosas que capte la atención de los trabajadores para que los procesos sean más nutridos y puedan almacenarse en la memoria a largo plazo. También, García y Bello (2019),

realizan una contribución de las actividades para indicar que los recursos de gestión y las herramientas tecnológicas para desarrollar con la ayuda de las tecnologías que ponen a la mano una serie de mecanismos que hacen más dinámicas y activan más rápidos los procesos de que se realiza para que se logren de manera innovadora los procesos que propician a largo plazo, brindándole las herramientas que se analicen y les ayude a mejorar sus debilidades en diversos actividades.

La tercera dimensión es Organización del tiempo según Rizo (2000) manifestó que es considerado como un inicio sobre el cual se desarrollan las actividades, ya que es un indicador que sirve para establecer las pautas según el tiempo que se dispone para ello, están establecidas, debido a que hay normas vigentes que brindan sus eficacias y están sustentados. Según, Aragón (2020), la organización del tiempo significa planificar las tareas y actividades diarias, determinado los plazos de su ejecución con la meta de capturar sus oportunidades y evitar ansiedad y estrés, esto implica que los trabajadores optimicen su planificación de sus funciones normadas con mayor dedicación hacia las metas que la organización exige de ellos.

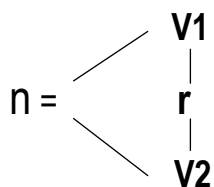
Además, Rubio, Cuadra, Oyana y González (2019) señalaron que al estudiar el tiempo laboral como un elemento que esta normado y que regula la distribución de la misma, la cual debe estar supervisada con los gerentes de una institución, ya que sus metas estarán basadas en el tiempo que se les dedique a las actividades que se implementarán durante el año lectivo. Además, es necesario que los jefes se organizan con sus trabajadores para poder realizar las actividades que se han planeado para poder gestionar el tiempo en base a las necesidades de los colaboradores para que puedan ser útiles dentro de las jornadas de trabajo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo de investigación fue básica, según Sánchez y Reyes (2015) es la investigación que conduce a buscar conocimientos nuevos y campos de investigación, sin buscar objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es recopilar información real a fin de enriquecer el conocimiento científico, incrementando conocimientos teóricos en búsqueda de descubrir nuevos principios y leyes.

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni se realiza las manipulaciones en las variables. La presente investigación ha seleccionado desarrollar un diseño no experimental, ya que no se manipulará las variables a estudiar. Se va observar el comportamiento de los trabajadores, así como se da en un tiempo determinado (carácter transversal o transaccional), a fin de establecer y determinar la relación entre las variables en base a las encuestas que se realizarán mediante el formulario de google. El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión del cambio
- V2 : Desarrollo profesional
- r : Correlación

Según Hernández y Mendoza (2018) indicaron que la presente investigación presentó un enfoque cuantitativo, es decir se realizó la medición de las variables y se mostraran los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Al respecto, Bernal (2016), indicó que el método de investigación es hipotético deductivo, consiste en un procedimiento que se inicia con unas aseveraciones que fue las hipótesis y se busca refutar, deduciendo de estas, conclusiones que debió confrontarse con la realidad.

De esta forma, el nivel de esta indagación es descriptiva correlacional buscar relacionar o asociar las variables según Valderrama (2017) manifestó que este tipo de estudio tienen como finalidad de determinar el grado de relación entre las variables mencionadas entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Definición conceptual de la gestión del cambio

Rodríguez y Fernández (2007) definieron: La gestión del cambio como un proceso que utiliza herramientas y técnicas que permiten la gestionar desde un costado de las personas y dirigidas al cambio des procesamientos que aseguren el logro de resultados planificados y concretizar el cambio efectivo desde el punto de vista individual, el interior del equipo y en la totalidad del sistema.

Definición operacional de la gestión del cambio, La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, dieciséis indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 28 preguntas, muy bien diseñadas y validadas.

Definición conceptual de desarrollo profesional, Rizo (2005), son actitudes y conocimientos que tenga una persona en cuanto a las capacitaciones que haya recibido en torno al manejo de mecanismos que le ayudaran a realizar sus actividades de manera eficiente, este se da de manera constante para cumplir de manera efectivas las responsabilidades a las cuales ha sido encomendado.

Definición operacional de desarrollo profesional, La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, once indicadores la cual es

medida por un cuestionario conformado por 27 preguntas, muy bien diseñadas y validadas.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Hernández, et. al. (2018) definieron que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. Por lo tanto, la población estará conformada por el conjunto de profesionales del área administrativa del Hospital Militar central, que suman un total de 100 trabajadores del nosocomio mencionado.

Según, Hernández y Mendoza (2018) definieron: Que la muestra en la ruta cuantitativa es un subgrupo de la población o universo que te motiva, sobre la cual se recolectaran los datos acertados, y debió ser representativa de dicha población. Por lo tanto, se consideró una muestra censo de 100 trabajadores de la institución mencionada.

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

La técnica que se utilizó en la investigación para el recojo de datos fue por intermedio de la encuesta; Valderrama (2015) precisa que los cuestionarios sirven para medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes. La encuesta que se aplicará será estrictamente confidencial y con la reserva del caso.

La escala que se aplicó fue una escala ordinal, denominada escala de Likert que se emplea para medir actitudes y determina la percepción, sobre todo. Un reactivo de cada escala incluye una proposición sobre actitud u opinión medible sobre la base de una dimensión que va desde: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validación.

La Validez del instrumento, señala Soto (2014) que se refiere así es el instrumento o sirve para medir lo que realmente quiere medir. Las clases de validez son: Validez de contenido, de criterio y de constructo, además los expertos toman en cuenta tres criterios que son la relevancia, pertinencia y claridad para dar como resultado si es aplicable o no el instrumento. Toda pregunta tiene que tener relación con los elementos de los indicadores y la confiabilidad del instrumento de medición,



por ello Valderrama (2015) señaló que un instrumento es confiable o fiable si produce resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

Se procedió a verificar la validez del instrumento a fin de determinar que los ítems sean precisos y confiables para las personas y que sean entendibles para cualquier persona (Sánchez y Reyes, 2016). La evaluación y validez del instrumento fue dado por los tres expertos como aplicable. Además, se realizó la validación mediante juicio de experto porque las preguntas o los cuestionarios fueron adaptados de acuerdo a la realidad.

**Tabla 1**

*Validación de juicio de expertos.*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable
Experto 2.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 3.	Mg. Guillermina Ramos Reyes	Aplicable

La confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de mediciones tomadas con el mismo test. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición referido al grado en que su aplicación produce considerando consistente y coherentes; se empleará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach que oscila entre cero y uno, donde cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad o confiabilidad total (Sánchez y Reyes, 2016). Es decir, se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores en el policlínico de Rímac, perteneciente al ejército, lo cual, se obtuvo los resultados mediante Alfa de Cronbach que están dadas ambas variables en un nivel de alta confiabilidad.

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad de las variables mencionadas.*

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del cambio	0,965	28
Desarrollo profesional	0,937	27

Interpretación: Se observa que el Alfa de Cronbach de las variables es alta confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Se ejecutó en la institución mencionada, una vez aceptado, se procedió a realizar la encuesta a los trabajadores de la dirección administrativa, luego de recolectar la información, y con el cuestionario resuelto se procedió con el procesamiento de los datos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos adquiridos mediante la encuesta, fueron incorporados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresó al programa de IBM SPSS Estadísticos 25, donde se analizaron las variables mencionadas, la prueba es no paramétrica. De la misma forma, los diseños de investigación se aplicaron la estadística descriptiva y la estadística inferencial (Prueba Regresión ordinal).

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación se desarrolló siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011- 2020-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020 así como se ha sometido al uso del Software Turnitin. También se ha respetado las teorías y definiciones conceptuales de los autores sobre las variables mencionadas.

## IV. RESULTADOS

### Resultados

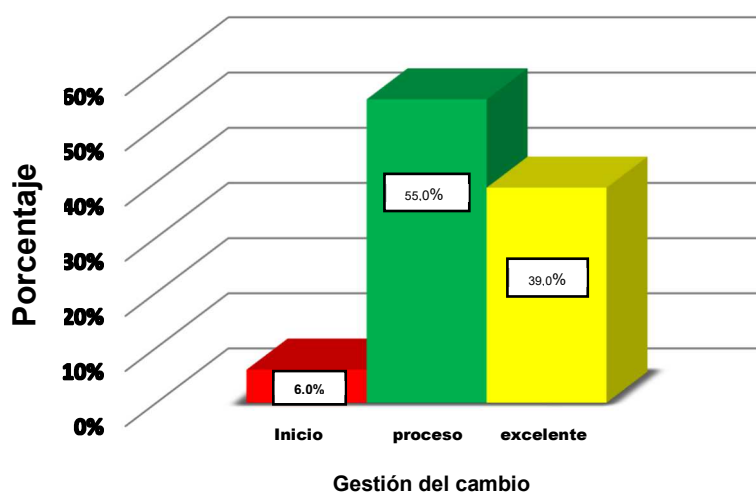
Tabla 3

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión del cambio.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	6%
	Regular	55	55%
	Bueno	39	39%
	Total	100	100%

Figura 1

*Niveles de la gestión del cambio.*



De acuerdo a los resultados, el 55% de los encuestados opinan que la gestión del cambio es regular, el 39% de los encuestados opinan que es bueno y el 6% de los encuestados dicen que la gestión del cambio es mala.

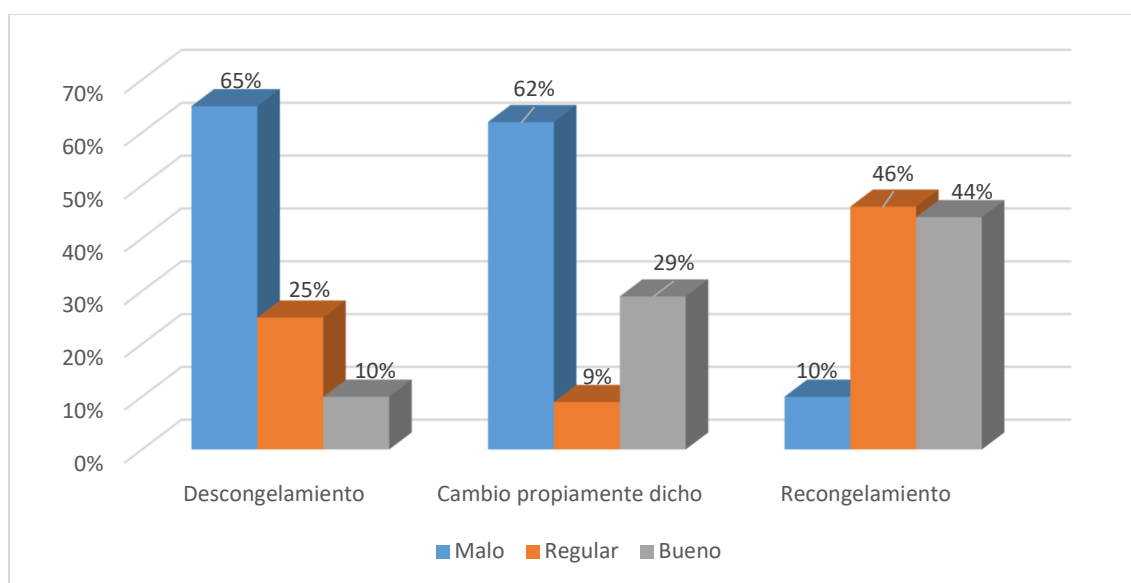
**Tabla 4**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la dimensión de la gestión del cambio.*

Niveles	Descongelamiento		Cambio propiamente dicho		Recongelamiento	
	f	%	f	%	f	%
Malo	65	65%	62	62%	10	10%
Regular	25	25%	9	9%	46	46%
Bueno	10	10%	29	29%	44	44%
Total	100	100%	100	100%	81	100%

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de gestión del cambio.*



De acuerdo los resultados, se percibe que el 65% de los encuestados opina que el descongelamiento es malo, el 25% es regular y el 10% dicen que el descongelamiento es bueno. Asimismo, el 62% de los encuestados manifiestan que el cambio propiamente dicho es malo, el 29% dicen que es bueno y el 9% señalan que es regular. Finalmente, el 46% de los encuestados expresan que el recongelamiento es regular, el 44% de los encuestados indican que es bueno y el 10% de los encuestados expresan que es malo.

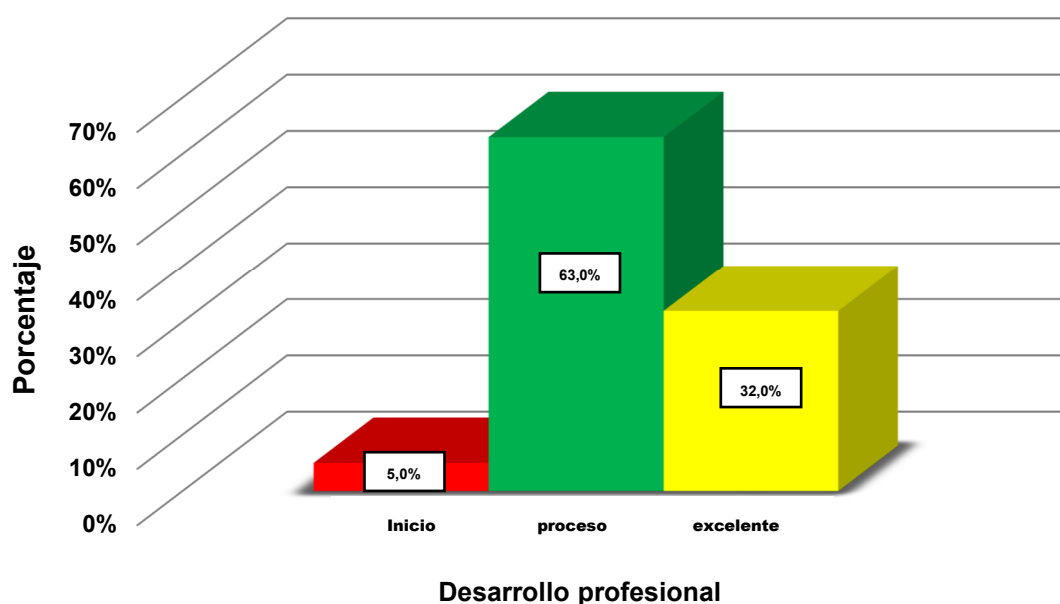
**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desarrollo profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	5	5%
	Proceso	63	63%
	Excelente	32	32%
	Total	100	100%

**Figura 3**

*Niveles del desarrollo profesional.*



De acuerdo los resultados, se observan que el 63% de los encuestados dicen que el desarrollo profesional se ubica en el nivel proceso, el 32% de los encuestados expresa que es excelente y un 5% de los encuestados manifiestan que el desarrollo profesional se encuentra en inicio.

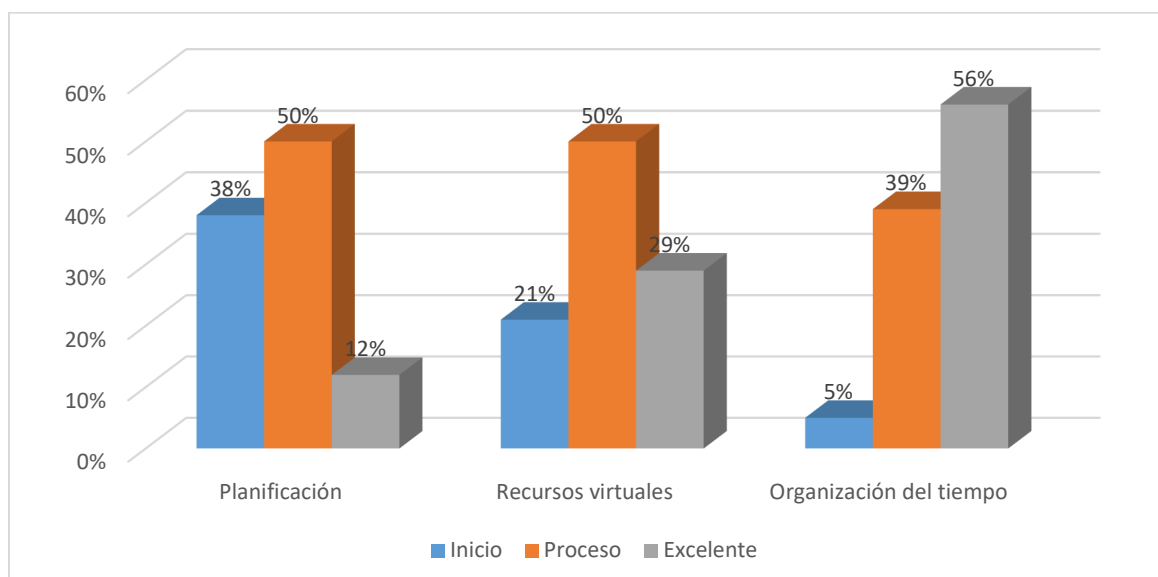
**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de los niveles del desarrollo profesional.*

Niveles	Planificación		Recursos virtuales		Organización del tiempo	
	f	%	f	%	f	%
Inicio	38	38%	21	21%	5	5%
Proceso	50	50%	50	50%	39	39%
Excelente	12	12%	29	29%	56	56%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones del desarrollo profesional.*



De acuerdo los resultados, el 50% de los encuestados opinan que la planificación se ubica en el nivel proceso, el 38% opinan que están en inicio y el 12% de los encuestados se encuentran en nivel excelente. Asimismo, el 50% de los encuestados dicen que los recursos virtuales se ubican en proceso, el 29% de los encuestados señalan que es excelente y el 21% se encuentran en inicio. Finalmente, el 56% de los encuestados expresan que la organización del tiempo es excelente, el 39% de los encuestados manifiestan que está en proceso y el 5% se encuentra el inicio.

**Tabla 7***Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de cambio	,097	100	,021
Desarrollo profesional	,098	100	,020

En la tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) se observa que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ( $p < 0,0000$ ) y la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

**Tabla 8***Prueba de hipótesis*

		Gestión de cambio	Desarrollo profesional	Planificación	Recursos virtuales	Organización del tiempo
Rho de Spearman	Gestión de cambio	1,000	,449**	,344**	,339**	,227*
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,001	,023
	N	100	100	100	100	100
	Desarrollo profesional	,449**	1,000	,725**	,767**	,629**
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
	Planificación	,344**	,725**	1,000	,285**	,241*
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,004	,016
	N	100	100	100	100	100
	Recursos virtuales	,339**	,767**	,285**	1,000	,437**
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,004	.	,000
	N	100	100	100	100	100
	Organización del tiempo	,227*	,629**	,241*	,437**	1,000
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,023	,000	,016	,000	.
	N	100	100	100	100	100

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

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

Se demostró según Rho de Spearman el grado de relación es ( $r = 0.449$ ), es decir una correlación positiva moderada. De acuerdo al Sig. (Bilateral)= $0.000 < 0,05$

indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva moderada entre la gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

Asimismo, descubrió que la relación entre la gestión del cambio y la planificación, es significativa al nivel de 0,344; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva baja entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna.

También, se demostró que la relación entre la gestión del cambio y los recursos virtuales, es significativa al nivel de 0,339; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva baja entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.001 <0,05.

Para la última hipótesis, se descubrió que la relación entre la gestión del cambio y la organización del tiempo, es significativa al nivel de 0.227; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva baja entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.023 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis nula y por consiguiente se afirma a la hipótesis alterna.



## V. DISCUSIÓN

Se demuestra que el 55% opinan que la gestión del cambio es regular y el 63% dicen sobre el desarrollo referido a lo profesional está en proceso. Hay relación con un valor de ( $r = 0.449$ ) muestra que la relación es moderada, se asemeja al estudio de Rivas (2018) menciona que un 45,9% de personal sostuvo que, sobre el tema de la gestión relacionada con el cambio, las empresas tuvieron un nivel aceptable. Se puede afirmar que hay relación entre las variables en el contexto investigado, cuya relación se da con un valor de 0.523 lo cual indica un valor moderado. De la misma forma, corroboró con su tesis Naranjo (2017) Se observó una relación alta, con un valor de ( $\rho = 0.960$ ) de la misma manera, el 45.11% demuestra que percibe la gestión referida al cambio con una escala de medio y el 45.86% sobre su apreciación del clima en la empresa que también se encuentra con una escala de medio.

Se basa en el estudio de Rodríguez y Fernández (2007) manifestó son cambios que implementa la empresa, el cual busca que las conductas de los colaboradores se modifiquen para que la empresa pueda alcanzar sus metas, con la intención de cada una de las acciones que se desarrolle sea buscándola mejora de la productividad empresarial. También, Rizo (2005) precisó que se debe buscar mejorar el trabajo realizado, este cambio siempre trae mejoras en la entidad, para ello es necesario que se establezcan planes en base a un estudio de la realidad de la empresa, donde se implementa las acciones que ayuden a mejorar las actividades de producción y de las otras áreas en la empresa, la que busca la unión y el trabajo colaborativo. (Lafuente, et al., 2019).

También se considera que el crecimiento del aspecto profesional ayuda a mejorar las actividades que desarrollen dentro de las responsabilidades que asume un colaborador, es estudio de los CV de los colaboradores y que siempre se relacionen con el perfil que se desea de los nuevos colaboradores buscan a alguien adecuado para que el puesto laboral, donde se busca contar con profesionales que se encuentren al nivel de las necesidades de la entidad.

Se debe tomar en cuenta que los cambios que se implementan en las empresas requieren que la cultura de la empresa transmita esta idea, ya que este proceso hace que las condiciones deben ser analizadas para que de esa manera puedan sean factibles y las decisiones que se tomen en búsqueda de la mejora,

pueda ser aplicada por todos los integrantes de la empresa y también tienen que ir ligada a la misión de la empresa respetando los valores y la cultura de cambio, ya que esto traerá como beneficio el logro de los objetivos y la adaptación a los cambios del mercado que son los que rigen los nuevos parámetros para la adecuación de la empresa. Se pone en manifiesto las ideas de Lewin, los procesos: descongelamiento, movimiento y recongelamiento (Lewin, 1947b). Los gerentes pueden pensar que las metas no se van a alcanzar debido a uno de los procesos, es allí donde se da la incertidumbre y se debe contar con planes alternos para poder salir exitosos del trance. (Mack, Nelson & Campbell-Quick, et al., 1998). Ello debe regir las actividades de la empresa ya que se busca que este guarde relación con la visión de la empresa y delimite las acciones que los colaboradores deben implementar para poder resolver las dificultades que pueden aparecer el proceso de implementación de los planes de cambios.

Sobre la hipótesis específica 1, muestra un valor en la relación de las variables de ( $r = 0.344$ ) relación positiva baja, se asemeja al estudio de Johnson (2018) muestra que el 82,5% de las modificaciones de la gestión relacionada con el cambio en la empresa. 84.4% manifiesta que la comunicación es medular para el buen desempeño de las actividades y responsabilidades de los colaboradores. Estos esfuerzos de los colaboradores deben estar alineados a la visión de la empresa y respetando los valores y la cultura, ello ayudara a que los cambios que se logren implementar les brinden la suficiente capacidad a los miembros ello es asumido por el 85.3%.

Asimismo, se basó a la teoría de Villagra (2020) señaló que la gestión ligada al cambio en las empresas, buscan que la empresa siempre se sujete a los cambios del mercado, ya que la globalización obliga a la entidad a mantener siempre a la vanguardia para que puedan sobrevivir a los cambios de los gustos y preferencia de los consumidores. De la misma manera, Rizo (2005) indicó que la planificación debe tomar en cuenta el estudio previo de la realidad del diagnóstico de la empresa, el con la meta de realizar los cambios pertinentes para poder seguir siendo competitivos dentro del mercado, ya que conocer las necesidades de los clientes y sus variantes hace que la empresa se fortalezca ya que sabe que ofrecerle a su público.

Se puede manifestar que las empresas experimentan un punto de quiebre al momento de implementar cambios en la organización, ya que se deja de lado las actividades cotidianas para dar pase a las nuevas acciones donde se visualizan las estrategias que requiere la empresa para poder adaptarse, la identificación de las debilidades y las fortalezas de la empresa es importante ya que se deben cuantificar los recursos con los que cuenta la empresa para poder desarrollar sus actividades, ello hace que los planes puedan tener los recursos necesarios para que los colaboradores puedan realizar sus trabajo de manera eficaz, en búsqueda de la concreción de las metas. Es por ello que la inclusión de las tecnologías es prioritario y los colaboradores Eben adaptarse ya que es un potencial recursos que les facilitaría los procesos dentro de la organización.

En referencia a la hipótesis específica 2, muestra un grado de relación con un valor de ( $r = 0.399$ ) muestra relación baja, entre las variables. Se asemeja a los estudios de Castro y Díaz (2021) muestra que el grado de influencia que pueden reflejar la existencia de la felicidad en los colaboradores al momento de realizar sus actividades. Se muestra que los encargados y su relación con los demás integrantes de la empresa es medular para que exista una buena comunicación la cual se convierte en la base del trabajo colaborativo, para que exista identificación, creatividad, productividad, y por lo tanto mayor felicidad y existencia de un líder.

Se respaldó en la teoría de Gallardo y Gálvez (2020) precisaron que el cambio intencional que realiza una empresa con la intención de mejorar sus servicios, buscando satisfacer los requerimientos de los clientes y lograra las proyecciones deseadas en base a la información que tengan en ese momento luego de los cambios que se han dado en la empresa. Se busca que los cambios se implementen a medida que haya cambios en el mercado o en los gustos de los clientes. Asimismo, Rizo (2005) expresó que el trabajo en plataformas digitales es producto de los avances tecnológicos, es un mecanismo de mantenerse o crearse espacios en los nuevos mercados, los cuales están al alcance de más personas y a escala mundial, es por ello que los cambios deben hacerse en base a los cambios de se aplican en la sociedad y en los nuevos mercados en cuanto a la influencia que puedan tener los grupos etarios. Lo que se busca es que los colaboradores de la empresa y la misma organización cuenten con planes que tomen en cuenta el avance de las tecnologías y puedan acceder a nuevos mercados a escala mundial.

Se estima que cuando una empresa cuenta dentro de sus planes con las metas fijas y establece las pautas para lograrlo y cuenta con el apoyo de los colaboradores quienes deben conocer los planes de la empresa para que se puedan adaptar a los procesos del cambio, para ello se requiere que la empresa pueda compartir los procesos y darle las herramientas a los colaboradores para que ello puedan aplicar las pautas dadas y de esa manera el proceso de cambio no cause incertidumbre por el desconocimiento que se puede dar en cierto momento. Es por ello que se plantea que los cambios siempre sean continuos en busca de la mejora; mientras si los cambios son discontinuos se pierde la esencia de hacia donde se desea llegar con la empresa, se pierde de vista las metas y la mayoría actúa sin seguir las pautas, ello le trae un panorama negativo a la empresa. Además, se nota en este segundo caso que las acciones no se relacionan con la misión y tampoco con la misión.

En referencia a la hipótesis específica 3, muestra una relación con un valor de ( $r = 0.227$ ) muestra una relación baja entre las variables. Se asemeja al estudio de Moreno (2021) muestra que la investigación comprueba que los cambios a nivel tecnológicos deben ser implementados en las empresas, ya que de ello depende su permanencia en el mercado, los planes estratégicos de las empresas deben implementar estos cambios para que a través de acciones logren con éxito en la inserción de los cambios.

En tal sentido se asemeja a los estudios de Dante (2018) presenta una manera de realizar las actividades de manera planificada, la cual considera aspecto del futuro, donde la empresa puede considerar ser exitosa. Se busca establecer unos planes donde se tomen en cuenta las fortalezas de la empresa y también las debilidades que han sido identificadas para la mejora que se requiera. Se asemeja al estudio de Vivanco, León, Rivera y Ortega (2018) encontraron que los médicos y las enfermeras de un espacio de salud sufrían el síndrome de Burnout, ellos presentaban agotamiento de sus emociones en un 20.7%, despersonalización 3.4% y falta de realización personal 62.1%. en cuanto a las enfermeras/os tuvieron agotamiento de sus emociones 16.7%. Lo que se busca es que esta data sirva para que implementar capacitaciones para poder prevenir y tratar el síndrome de burnout para que se pueda contar con buena salud del tipo emocional de los colaboradores de la salud.

El autor medular en cuanto al planteamiento del cambio es Lewin (1947 a), planteo las pautas y los conceptos cuando se refiere al tema del cambio, ya que este autor manifiesta que las empresas deben realizar cambios de manera constante para que de esa forma se adapten a las nuevas realidades y puedan mantener su competitividad, estas pautas deben ser planteadas por los gerentes quienes lo harán después de estudiar a realidad y el contexto de la empresa. Son parte de las ideas de Lewin, llamada como el Desarrollo Organizacional (DO), se han visualizado muchas ideas al respecto, entre ellos se puede manifestar la presencia de Tsoukas et al. (2002, op.cit.), para el cambio es parte de la vida de la empresa, ya que esta debe cambiar para poder adaptarse a los nuevos mercados, donde cada día los clientes y las ideas de los mismos van cambiando, empresa que no realice cambios en su interior está condenada al fracaso y a salir del mercado, ya que no tendrá que novedades ofrecer a sus clientes. Estas ideas de cambio deben ser parte de las ideas diarias dentro de la empresa.

También se puede considerar las propuestas de Gladwell (2000), menciona que los cambios se dan de manera sorpresiva, donde la empresa rompe sus relaciones con las acciones que se han desarrollado hasta el momento, haciendo que esta sea vista como algo que debe implementarse y en el momento de ser percibida, para poder mantener a la empresa dentro del mercado, se da el *efecto mariposa*, donde se parte de cambios mínimos para llegar a un cambio grande.

Se apoyó a la teoría de Rizo (2005) indicó que se deben tomar en cuenta el estudio del diagnóstico de la empresa para poder plantear las estrategias más adecuadas para que al momento de implementarlas se logren las metas. Se busca que las empresas tengan sus planes claros para que se implementen las acciones correspondientes con la meta de mejorar el servicio de la empresa. Además, en la teoría de Rodríguez y Fernández (2007) precisaron que el recongelamiento hace que la empresa analice su realidad y sus deficiencias con la intención de plantear alternativas de solución para la mejora, se busca que el equilibrio se logre dentro de la empresa tomando en cuenta los aspectos que puedan considerarse como constantes. También se busca que la cultura de la empresa considere como aspecto medular los cambios en el mercado con la meta de contar con alternativas sugerentes para la empresa.

También, Herrera y Vivas (2018) manifestaron que el recongelamiento, se logra cuando la empresa concreta las transformaciones cuando se hace parte de la cultura empresarial, ello se logra con el compromiso de los colaboradores en cuanto al desarrollo de sus funciones, sin ello el cambio será corto y no mejorara la manera de trabajo dentro de la empresa, es por ello que se busca que los cambios se logren por etapas y con ello la empresa se logra más productiva.

Los cambios que se manifiesten dentro de las empresas deben establecerse en base a planes que le ayuden a poner en claro las metas que deseen alcanzar, ello trae el equilibrio en la manera de trabajar y las pautas que se establecen para poder lograr las metas de la empresa, donde actualicen sus valores enriqueciendo su cultura al momento de darle la importancia debida a los cambios que se imponen en el mercado que cada día suele ser más globalizado. Cuando se da un cambio considerado dentro de las metas de la empresa, trae mejora para los clientes internos, quienes cada día se esmeran más al momento de realizar sus trabajos, ya que tienen claro que los cambios les traerán mejoras a todos los integrantes de la empresa.

Se considera que hay diversos cambios y estos se dan de manera simultáneamente o como consecuencia de algún cambio menor que se haya implementado dentro de los planes, estos procesos deben ser planteados y estudiados para que las pautas que se establezcan sean conocidas por los colaboradores y ello los invita a ser partícipes de los cambios (Dooley & Van de Ven, 1999). Ese beneficio que le brindan los cambios a las empresas, inicialmente pueden ser percibidas de manera problemática, la cual después de un estudio y análisis de los mismos se deben plantear las alternativas de solución donde puedan ofrecer aspectos positivos que le sirvan para poder salir de la dificultad y puedan aprovechar las oportunidades que se le brinda con ese cambio que aparece en el mercado. (Andrews, Cameron & Harris, 2008).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluyó con la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.449$ ) muestra una relación sosteniendo que hay relación positiva moderada entre la gestión relacionada con el cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

**Segunda:** sobre el objetivo específico 1, muestra con la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.344$ ) muestra una relación sosteniendo que hay relación baja, mostrando una relación importante entre la gestión del cambio y la planificación durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

**Tercera:** sobre el objetivo específico 2, muestra con la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.399$ ) muestra una correlacional positiva baja, mostrando que existe una relación significativa entre la gestión del cambio y los recursos virtuales durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

**Cuarta:** Sobre el objetivo específico 3, mostro con la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.227$ ) muestra una correlación positiva baja, mostrando que existe relación significativa entre la gestión del cambio y la organización del tiempo durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la dirección General del Hospital Militar Central, Lima, mejorar la disposición al cambio con el fin de probar que tan lejos se puede llegar con trabajo en equipo y explotando al máximo sus capacidades y destrezas. Asimismo, implementar capacitaciones digitales, con la meta de incentivar los proyectos para agilizar las actividades de las áreas.

**Segunda:** Se recomienda a la dirección General del Hospital Militar Central, Lima, plantear talleres que busquen el perfeccionamiento de las carreras de los colaboradores, con la intención que intercambien experiencias y ayuden al fomento del trabajo colaborativo.

**Tercera:** Se recomienda a la dirección General del Hospital Militar Central, Lima, la implementación de talleres de capacitación en cuanto al uso de herramientas tecnológicas con la intención de mejorar la organización de las actividades.

**Cuarta:** Se recomienda a la dirección General del Hospital Militar Central, Lima, que se implemente con herramientas tecnológicas los espacios para el logro de mejores resultados.



## Referencia

- Allcca, A. (2019). Comunicación interna y la gestión del cambio organizacional en el Fondo Intangible Solidario de Salud, San Miguel 2019.
- Alava, L. (2017). El desarrollo profesional de las secretarías del cantón Portoviejo. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 2(1), 64-84.
- Tramullas, J. (2016). Hannibal ad portas, o los futuros perfiles profesionales de la información. *El profesional de la información (EPI)*, 25(2), 157-162.
- Aragón, G. (2020). Los/las jóvenes y las tareas escolares. [https://centroinvestigacion-uabjo.com/pdf-descargables/ra-rio/RRG7\\_Jovenes%20y%20tareas%20escolares.pdf](https://centroinvestigacion-uabjo.com/pdf-descargables/ra-rio/RRG7_Jovenes%20y%20tareas%20escolares.pdf)
- Bakieva, M., González, J., & Sancho, C. (2019). El rol de la colegialidad en el desarrollo profesional de la carrera docente: una propuesta de instrumento de evaluación.
- Campas, M., Álvarez, M. y Del Carmen, M. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83.
- Castro, A. y Díaz, P. (2021). La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional. *Obra digital*, (20).
- Dante, G. (2018). Diseño de una auditoría del conocimiento organizacional orientada hacia los procesos principales y el desarrollo profesional. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 29(3), 1-12.
- Díaz, F. y Loayza, F. (2020). Predisposición al cambio organizacional en los servidores públicos administrativos de las unidades de gestión educativa local, Apurímac, Perú. *DELECTUS-Revista científica, INICC-PERÚ*, 4(1), 66-82.
- García, S. y Bello, R. (2019). Gamificación, una forma divertida de aprender.
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Herrera, G. y Vivas, O. (2018). Risk management and disaster relief with Professional Officers of the Colombian Army Reserve. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(22), 1-20.
- Herrera, P., Alvarado, P. y Huayta, L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de la Ciencia*, 7(13), 103-121.
- Jerez, H. (2019). Hacia un cambio de gestión. *Virtualidad, Educación y Ciencia*, 10(19), 7.
- Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235.
- Johnson, G. (2017). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Espergesia*, 4(2), 29-44.
- Johnson, G. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *UCV-SCIENTIA*, 10(1), 24-36.
- Lafuente, N., Fernández, S., Rodríguez, S., Casado, M. I., Morales, J. y Ramos, A. J. (2019). Desarrollo competencial de las enfermeras en el sistema sanitario público de Andalucía. *Enfermería Clínica*, 29(2), 83-89.
- Lobo, K., Ramírez, L., Torres, R. y Hadabel, R. (2020). La gestión del cambio en la atención médica tradicional: la telemedicina como nuevo enfoque de la atención médica al paciente en honduras. *revista científica epistemia*, 4(2).
- Iglesias, K. (2020). Un recorrido por las competencias del Grado y su implicación en el desarrollo profesional.
- Martínez, J.; Muñoz, J. (2018). Aprender en las organizaciones de la era digital. Alternativas desde la formación y para la transformación. Barcelona: Ediciones UOC, 2018. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S1413-2478202000010022300060&lng=en](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1413-2478202000010022300060&lng=en)
- Martínez, E., Carrasco, C., y Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.

- Ministerio de Sanidad de España (2020) Manejo en atención primaria y domiciliaria del COVID-19, documento técnico, España, junio de 2020.
- Mora, G., Urquijo, P. y Ramírez, J. (2017). Liderazgo para la gestión del cambio en escuela de bajo desempeño. *Revista de Investigación Educativa del Tecnológico de Monterrey*, 8(16), 53-61.
- Moreno, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova Scientia*, 13.
- Muñoz, A. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 131-144.
- Naranjo, B. (2017). Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017.
- Ortega, P. y Solano, C. (2015). La gestión del cambio organizacional en entidades públicas del poder ejecutivo peruano: Una aplicación de las teorías de cambio provenientes de la gestión Privada (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Perea, L y Rojas, I (2019) Modelos de gestión en instituciones hospitalarias, Colombia, 27 de mayo de 2019.
- Pérez, G., y Iannacone, J. (2020). Impacto del cambio climático en la disponibilidad de las aguas superficiales en Sudamérica. *Paideia XXI*, 10(1), 173-202.
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332.
- Ramírez, J. (2016). Gestión del cambio desde el perfil técnico en el proyecto TIC del IES Gran Capitán. *e-CO: Revista digital de educación y formación del profesorado*, (13), 10-19.
- Ramírez, D., Laitón, S. y Ruiz, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogos de saberes*, (46), 187-200.
- Rizo, H. (2005). La evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. *Revista PREALC*, 1

- Rivas, D. (2018). Gestión del cambio organizacional y desempeño profesional del área de enfermería del hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2018.
- Rodríguez, Y. (2020). Covid-19 (coronavirus): un peligro emergente que requiere abordaje en las organizaciones. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 12 (2), 9- 12.
- Rodríguez, G. B., & Fernández, M. D. (2007). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. *Ingeniería Industrial*, 28(1), 6.
- Rodríguez, A., Sola, T. y Fernández, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*, 20(3), 161-178.
- Romo, A., Barquero, B. y Bosch, M. (2019). El desarrollo profesional online de profesores de matemáticas en activo: una unidad de aprendizaje sobre la enseñanza de la modelización matemática. *Uni-Pluri/versidad*, 2019, vol. 12, p. 161-183.
- Rubio, J., Cuadra, D., Oyanadel, C., Castro, P. y González, I. (2019). Tiempo escolar. Una revisión teórica sobre estudios empíricos realizados en centros educativos latinoamericanos. *Perfiles educativos*, 41(164), 100-117.
- Sangrá, A. y Wheeler, S. (2013). Nuevas formas de aprendizaje informales: ¿o estamos formalizando lo informal? *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 10, 107-115. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v10i1.1689>.
- Tarazona, F. (2017). Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017.
- Tarragó, J., Ávila, R., Gallardo, M. y Gálvez, D. (2020). La gestión de la información en un enfoque a partir de la entropía. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16).
- Ulloa, J., & Gajardo, J. (2016). Observación y retroalimentación docente como estrategias de desarrollo profesional docente. *ÍNDICE*, 83.
- Urbina, A. y Juana, C. (2018). Gestión y cambio del rol de enfermería en el contexto de la atención primaria: Espacios colegiados, instancias, procesos y actores sociales en la estrategia de profesionalización de enfermeras. In *XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería*.

- Valles, M. (2019). Modelo de gestión de la investigación para incrementar la producción científica de los docentes universitarios del Perú. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 67-78.
- Villagra, C. (2020). Análisis de la gestión del cambio en los negocios. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 12(1), 145-146.
- Villacreses, G. (2017). La gestión del cambio desde la teoría y la práctica. *Polo del Conocimiento*, 2(11), 201-214.
- Vivanco, M., León, C., Rivera, R. y Ortega, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 179-194.
- Zuinaga, S. (2017). Resistencia al cambio organizacional en una pequeña y mediana empresa (Pyme) del sector industrial. *Telos*, 16() 226-242. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99331125002>.
- Zimmearmann, A. (2016). Gestión de cambio organizacional. Quito: Ayba.





## Anexo 2.

### Operacionalización de las variables

#### variable gestión del cambio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión del cambio	Rodríguez y Fernández (2007) definieron: La gestión del cambio como un proceso que utiliza herramientas y técnicas que permiten la gestión desde un costado de las personas y dirigidas al cambio des procesamientos que aseguren el logro de resultados planificados y concretizar el cambio efectivo desde el punto de vista individual, el interior del equipo y en la totalidad del sistema.	La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, dieciséis indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 28 preguntas, fueron medidas mediante escala de Likert.	Descongelamiento	Interés al cambio	1	Escala ordinal	Malo Regular Bueno
				Comunicación	2,3		
				Negociación	4		
				Experiencia técnica	5		
			Cambio propiamente dicho	Cambiar actitudes	6,7,8	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	
				Participación	9		
				Cambio cultural	10, 11, 12		
				Calidad de trabajo	13		
			Recongelamiento	Implementación exitosa del cambio	14, 15	Escala ordinal	
				Adaptación	16		
				Manipulación y absorción	17, 18		
				Estímulo de innovación	19		
				Integración	20		
				Actitudes	21, 22		
				Comportamiento	23, 24		
Sistema de control	25,26,27,28						



*variable desarrollo profesional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desarrollo profesional	Rizo (2005), son actitudes y conocimientos que tenga una persona en cuanto a las capacitaciones que haya recibido en torno al manejo de mecanismos que le ayudaran a realizar sus actividades de manera eficiente, este se da de manera constante para cumplir de manera efectivas las responsabilidades a las cuales ha sido encomendado.	La definición operacional de esta variable se operacionaliza en tres dimensiones, once indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 27 preguntas, fueron medidas a la escala de Likert	Planificación	Plan de trabajo	1, 2, 3	Escala: Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Inicio Proceso Excelente
				Objetivos	4, 5		
			Recursos virtuales	Estrategias institucionales	6, 7, 8, 9		
				Servicios	10, 11		
				Trámites y formatos	12, 13		
				Boletín Institucional	14, 15		
				Email institucional	16, 17		
				Integración	18, 19		
			Organización del tiempo	Personalización	20, 21		
				Objetivos y prioridades	22, 23		
Preferencia por la desorganización	24, 25						
			Percepción del control		26, 27		

### Anexo 03.

#### Instrumentos

##### Encuesta de gestión del cambio

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Descongelamiento</b>	x				
1	Determinan metas que orientan a realizar cambios en el ambiente organizacional.		x			
2	Se fomenta la comunicación entre personas con diferente experiencia profesional.	x				
3	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita.			x		
4	Trato de buscar una solución de compromiso. .					x
5	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área.					x
6	Realizó mis trabajos sin necesidad de supervisión constante.				x	
7	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan.				x	
8	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales.				x	
	<b>Dimensión 2: Cambio propiamente dicho</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Las personas más jóvenes se adaptan fácilmente a los procesos de cambio.					
10	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización.					
11	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.					

12	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.					
13	Las capacitaciones brindadas por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.					
14	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.					
15	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.					
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.					
	<b>Dimensión 3: Recongelamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas.					
18	Cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.					
19	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.					
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.					
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.					
22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.					
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.					
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.					
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.					
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.					
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.					
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.					

**Gracias por su colaboración.**

## Encuesta de desarrollo profesional

Estimado Usuario reciba usted un saludo cordial, solicitándole su sinceridad y objetividad en el llenado del presente cuestionario, este es parte de un trabajo de investigación con fines académicos.

### **Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Lea atentamente las preguntas y marque con una X según considere la alternativa más acertada

Nunca 1, casi nunca 2, algunas veces 3, casi siempre 4, siempre 5

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación.					
2	Está claramente definida la misión visión del área donde labora.					
3	Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos institucionales del equipo de trabajo.					
4	Considera usted que el plan de trabajo cuenta con objetivos claros.					
5	La institución cuenta con una gestión administrativa que emplea estrategias a fin de garantizar las metas planteadas					
6	Las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución.					
7	La institución cuenta con una estructura gerencial con transparencia.					
8	La organización administrativa mantiene una comunicación fluida entre áreas de trabajo.					
9	La parte administrativa de atención a los trabajadores realiza una buena distribución de sus recursos.					
	<b>Dimensión 2: Recursos virtuales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La información establecida sobre los servicios que brinda la institución son de fácil acceso para los usuarios.					
11	Los servicios que la institución brinda y cuentan con la presencia adecuada para su mayor difusión.					
12	Los trámites documentarios establecidos para las diversas gestiones administrativas debieran ser necesariamente impresos.					
13	Posee las herramientas necesarias para la ejecución de trámites documentarios en línea.					
14	Considera que el boletín institucional es importante para proveer información al ciudadano.					
15	Considera de utilidad el mapa web al visitar la dirección electrónica de la institución.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Obtienes respuestas inmediatas al realizar las consultas vía mensaje de email al correo institucional.					

17	Las consultas vía email son redirigidas a las áreas específicas en el momento adecuado para su pronta respuesta.					
18	Cree usted que los servicios brindados por la institución están integrados a las directivas del gobierno electrónico.					
19	El desarrollo tecnológico se encuentra integrado en los objetivos de la institución.					
20	Los servicios con los que la institución cuenta son cada vez más personalizados.					
21	Usted cree que la atención a los usuarios en las diferentes interacciones con la institución posee una atención personalizada.					
	<b>Dimensión 3: Organización del tiempo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero conseguir en pocos días o semanas.					
23	Me marco fechas límite cuando me propongo realizar una tarea.					
24	Al final de cada día dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.					
25	Encuentro difícil mantener un horario porque los demás me apartan de mi trabajo.					
26	Busco maneras de incrementar la eficacia con que realizo las actividades en mis estudios.					
27	Durante un día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con el horario que he preestablecido.					

**Gracias por su colaboración.**

## Anexo 04.

### Base de datos de la prueba piloto de la gestión del cambio

Gestión del cambio																												
Descongelamiento								Cambio propiamente dicho								Recongelamiento												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	3	1	5	5	3	1	5	5
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2

## Resultado de la fiabilidad de gestión del cambio

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	28

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	85,2000	484,905	,629	,964
VAR00002	85,2500	483,250	,642	,964
VAR00003	85,6500	496,345	,466	,965
VAR00004	86,1000	509,884	,183	,967
VAR00005	85,0500	486,050	,713	,964
VAR00006	85,2500	485,355	,626	,964
VAR00007	86,2000	482,589	,650	,964
VAR00008	86,3000	479,589	,630	,964
VAR00009	86,3000	494,221	,481	,965
VAR00010	86,0500	495,734	,646	,964
VAR00011	85,8500	484,450	,798	,963
VAR00012	85,5000	493,842	,670	,964
VAR00013	85,9500	485,629	,762	,963
VAR00014	85,8500	483,292	,783	,963
VAR00015	85,5500	490,366	,691	,964
VAR00016	85,1000	477,674	,734	,963
VAR00017	84,5500	483,629	,767	,963
VAR00018	85,5500	482,576	,834	,963
VAR00019	84,8000	471,432	,781	,963
VAR00020	84,5500	478,050	,781	,963
VAR00021	84,5500	483,629	,767	,963
VAR00022	85,5500	482,576	,834	,963
VAR00023	84,8000	471,432	,781	,963
VAR00024	84,5500	478,050	,781	,963
VAR00025	84,5500	483,629	,767	,963
VAR00026	85,5500	482,576	,834	,963
VAR00027	84,8000	471,432	,781	,963
VAR00028	84,5500	478,050	,781	,963

## Base de dato de la prueba piloto de desarrollo profesional

	Desarrollo profesional																										
	Planificación									Recursos virtuales											Organizador del tiempo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	1	5	5	4	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	1	5	5	4	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	4	3	4	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	5	3	5	1	5	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	4	2	3	3	5	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	2	3	5	5	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	3	1	2	5	5	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	5	3	3	4	1	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1



## Resultado de la fiabilidad de desarrollo profesional

### Estadísticas de fiabilidad


Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	27


### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	79,9500	378,366	,602	,935
VAR00002	81,1500	388,450	,539	,935
VAR00003	82,2000	390,589	,468	,936
VAR00004	80,6000	373,937	,554	,935
VAR00005	81,5500	370,471	,650	,934
VAR00006	81,6500	385,187	,471	,936
VAR00007	81,3000	375,274	,639	,934
VAR00008	79,9500	375,839	,685	,934
VAR00009	79,9500	383,629	,621	,935
VAR00010	79,3000	399,063	,290	,938
VAR00011	81,4000	383,305	,435	,937
VAR00012	81,9000	378,200	,709	,933
VAR00013	80,7000	380,853	,573	,935
VAR00014	80,1500	361,082	,826	,931
VAR00015	81,8000	393,432	,377	,937
VAR00016	80,2000	382,379	,517	,936
VAR00017	80,4500	377,418	,589	,935
VAR00018	80,3500	372,661	,608	,934
VAR00019	81,4000	384,989	,432	,937
VAR00020	81,2000	369,642	,800	,932
VAR00021	80,1500	361,082	,826	,931
VAR00022	81,8000	393,432	,377	,937
VAR00023	80,2000	382,379	,517	,936
VAR00024	80,4500	377,418	,589	,935
VAR00025	80,3500	372,661	,608	,934
VAR00026	81,4000	384,989	,432	,937
VAR00027	81,2000	369,642	,800	,932

Anexo 05.

Validación del Instrumento


**FICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO**

N°	PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Descongelamiento</b>								
1	Determinan metas que orientan a realizar cambios en el ambiente organizacional.	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la comunicación entre personas con diferente experiencia profesional.	✓		✓		✓		
3	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Trato de buscar una solución de compromiso.	✓		✓		✓		
5	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área.	✓		✓		✓		
6	Realizó mis trabajos sin necesidad de supervisión constante.	✓		✓		✓		
7	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan.	✓		✓		✓		
8	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Cambio propiamente dicho</b>								
9	Las personas más jóvenes se adaptan fácilmente a los procesos de cambio.	✓		✓		✓		
10	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización.	✓		✓		✓		
11	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.	✓		✓		✓		
12	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones brindadas por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	✓		✓		✓		
14	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	✓		✓		✓		
15	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Recongelamiento</b>								
17	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas.	✓		✓		✓		
18	Cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.	✓		✓		✓		
19	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.	✓		✓		✓		
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.	✓		✓		✓		
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.	✓		✓		✓		
22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.	✓		✓		✓		
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.	✓		✓		✓		
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.	✓		✓		✓		
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.	✓		✓		✓		
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.	✓		✓		✓		
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.	✓		✓		✓		
Observaciones (precisar si hay suficiencia): <u>HAY SUFICIENCIA</u>								
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ <input checked="" type="checkbox"/> ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]								
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: <u>DR NERIO TANAMPA ACUÑA</u> DNI: <u>28270171</u>								
Especialidad del validador: <u>DOCTOR EN ADMINISTRACION</u>								
20 de 05 del 2021								
 Firma del Experto Informante.								
<small> <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.            Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.         </small>								

N°	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Planificación</b>								
1	Considera usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación.	✓		✓		✓		
2	Está claramente definida la misión visión del área donde labora.	✓		✓		✓		
3	Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos institucionales del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el plan de trabajo cuenta con objetivos claros.	✓		✓		✓		
5	La institución cuenta con una gestión administrativa que emplea estrategias a fin de garantizar las metas planteadas.	✓		✓		✓		
6	Las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
7	La institución cuenta con una estructura gerencial con transparencia.	✓		✓		✓		
8	La organización administrativa mantiene una comunicación fluida entre áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La parte administrativa de atención a los trabajadores realiza una buena distribución de sus recursos.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Recursos virtuales</b>								
10	La información establecida sobre los servicios que brinda la institución son de fácil acceso para los usuarios.	✓		✓		✓		
11	Los servicios que la institución brinda y cuentan con la presencia adecuada para su mayor difusión.	✓		✓		✓		
12	Los trámites documentarios establecidos para las diversas gestiones administrativas debieran ser necesariamente impresos.	✓		✓		✓		
13	Posee las herramientas necesarias para la ejecución de trámites documentarios en línea.	✓		✓		✓		
14	Considera que el boletín institucional es importante para proveer información al ciudadano.	✓		✓		✓		
15	Considera de utilidad el mapa web al visitar la dirección electrónica de la institución.	✓		✓		✓		
16	Obtienes respuestas inmediatas al realizar las consultas vía mensaje de email al correo institucional.	✓		✓		✓		

17	Las consultas vía email son redirigidas a las áreas específicas en el momento adecuado para su pronta respuesta.	✓		✓		✓		
18	Cree usted que los servicios brindados por la institución están integrados a las directivas del gobierno electrónico.	✓		✓		✓		
19	El desarrollo tecnológico se encuentra integrado en los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los servicios con los que la institución cuenta son cada vez más personalizados.	✓		✓		✓		
21	Usted cree que la atención a los usuarios en las diferentes interacciones con la institución posee una atención personalizada.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Organizador del tiempo</b>								
22	Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero conseguir en pocos días o semanas.	✓		✓		✓		
23	Me marco fechas límite cuando me propongo realizar una tarea.	✓		✓		✓		
24	Al final de cada día dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.	✓		✓		✓		
25	Encuentro difícil mantener un horario porque los demás me apartan de mi trabajo.	✓		✓		✓		
26	Busco maneras de incrementar la eficacia con que realizo las actividades en mis estudios.	✓		✓		✓		
27	Durante un día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con el horario que he preestablecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: DR. NERIO JANAMPA ACUÑA DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

20 de 05 del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b> Fecha de diploma: 14/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 07/04/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <b>PERU</b>
JANAMPA ACUNA, NERIO DNI 28270171	<b>MAGISTER EN CONTABILIDAD</b> MENCION EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 09/05/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>DOCTOR EN CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES</b> Fecha de diploma: 06/05/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 04/12/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
JANAMPA ACUÑA, NERIO DNI 28270171	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 17/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS SAC <b>PERU</b>

N°	PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Descongelamiento</b>								
1	Determinan metas que orientan a realizar cambios en el ambiente organizacional.	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la comunicación entre personas con diferente experiencia profesional.	✓		✓		✓		
3	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Trato de buscar una solución de compromiso.	✓		✓		✓		
5	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área.	✓		✓		✓		
6	Realizó mis trabajos sin necesidad de supervisión constante.	✓		✓		✓		
7	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan.	✓		✓		✓		
8	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Cambio propiamente dicho</b>								
9	Las personas más jóvenes se adaptan fácilmente a los procesos de cambio.	✓		✓		✓		
10	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización.	✓		✓		✓		
11	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.	✓		✓		✓		
12	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones brindadas por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	✓		✓		✓		
14	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	✓		✓		✓		
15	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Recongelamiento</b>								
17	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas.	✓		✓		✓		
18	Cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.	✓		✓		✓		
19	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.	✓		✓		✓		
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.	✓		✓		✓		
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.	✓		✓		✓		

22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.	✓		✓		✓		
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.	✓		✓		✓		
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.	✓		✓		✓		
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.	✓		✓		✓		
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.	✓		✓		✓		
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. CHANTAL JARA ACQUIRRE DNI: 2545.1905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

21 de 05 del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

N°	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Planificación</b>								
1	Considera usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación.	✓		✓		✓		
2	Está claramente definida la misión visión del área donde labora.	✓		✓		✓		
3	Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos institucionales del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el plan de trabajo cuenta con objetivos claros.	✓		✓		✓		
5	La institución cuenta con una gestión administrativa que emplea estrategias a fin de garantizar las metas planteadas.	✓		✓		✓		
6	Las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
7	La institución cuenta con una estructura gerencial con transparencia.	✓		✓		✓		
8	La organización administrativa mantiene una comunicación fluida entre áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La parte administrativa de atención a los trabajadores realiza una buena distribución de sus recursos.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Recursos virtuales</b>								
10	La información establecida sobre los servicios que brinda la institución son de fácil acceso para los usuarios.	✓		✓		✓		
11	Los servicios que la institución brinda y cuentan con la presencia adecuada para su mayor difusión.	✓		✓		✓		
12	Los trámites documentarios establecidos para las diversas gestiones administrativas debieran ser necesariamente impresos.	✓		✓		✓		
13	Posee las herramientas necesarias para la ejecución de trámites documentarios en línea.	✓		✓		✓		
14	Considera que el boletín institucional es importante para proveer información al ciudadano.	✓		✓		✓		
15	Considera de utilidad el mapa web al visitar la dirección electrónica de la institución.	✓		✓		✓		
16	Obtienes respuestas inmediatas al realizar las consultas vía mensaje de email al correo institucional.	✓		✓		✓		

17	Las consultas vía email son redirigidas a las áreas específicas en el momento adecuado para su pronta respuesta.	✓		✓		✓		
18	Cree usted que los servicios brindados por la institución están integrados a las directivas del gobierno electrónico.	✓		✓		✓		
19	El desarrollo tecnológico se encuentra integrado en los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los servicios con los que la institución cuenta son cada vez más personalizados.	✓		✓		✓		
21	Usted cree que la atención a los usuarios en las diferentes interacciones con la institución posee una atención personalizada.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Organizador del tiempo</b>								
22	Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero conseguir en pocos días o semanas.	✓		✓		✓		
23	Me marco fechas límite cuando me propongo realizar una tarea.	✓		✓		✓		
24	Al final de cada día dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.	✓		✓		✓		
25	Encuentro difícil mantener un horario porque los demás me apartan de mi trabajo.	✓		✓		✓		
26	Busco maneras de incrementar la eficacia con que realizo las actividades en mis estudios.	✓		✓		✓		
27	Durante un día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con el horario que he preestablecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. DR. CHANTAL TARA ABUIRE DNI: 75451905

Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCACIONAL

21 de 05 del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: <b>29/10/1992</b> Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b></p>
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>LICENCIADO EN ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 13/05/1994 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b></p>
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</b> Fecha de diploma: <b>28/08/2003</b> Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b></p>
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: <b>17/08/2004</b> Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b></p>
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> CON MENCION EN GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 09/01/2014 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b></p>
<p>JARA AGUIRRE, CHANTAL JUAN DNI 25451905</p>	<p><b>DOCTOR EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: <b>25/10/16</b> Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b></p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b></p>

N°	PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Descongelamiento</b>								
1	Determinan metas que orientan a realizar cambios en el ambiente organizacional.	✓		✓		✓		
2	Se fomenta la comunicación entre personas con diferente experiencia profesional.	✓		✓		✓		
3	Creo que la comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la organización es la que se necesita.	✓		✓		✓		
4	Trato de buscar una solución de compromiso.	✓		✓		✓		
5	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área.	✓		✓		✓		
6	Realizó mis trabajos sin necesidad de supervisión constante.	✓		✓		✓		
7	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan.	✓		✓		✓		
8	Respeto a mis jefes y acato sus órdenes laborales.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Cambio propiamente dicho</b>								
9	Las personas más jóvenes se adaptan fácilmente a los procesos de cambio.	✓		✓		✓		
10	Un cambio en mi actual circunstancia puede contribuir a mejorar la organización.	✓		✓		✓		
11	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo.	✓		✓		✓		
12	El proceso de cambio incentiva a conocer mejor el uso de las tecnologías de la comunicación.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones brindadas por la institución son acordes a las necesidades de trabajo durante el proceso de cambio.	✓		✓		✓		
14	El proceso de cambio ha vinculado activamente a los integrantes de la institución.	✓		✓		✓		
15	Se puede evidenciar una resistencia al cambio.	✓		✓		✓		
16	Te adaptas a la organización con el fin de crear un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Recongelamiento</b>								
17	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas.	✓		✓		✓		
18	Cuando se da alguna rotación dentro de la institución lo percibe como una amenaza.	✓		✓		✓		
19	Las recompensas son un buen reflejo de la contribución individual.	✓		✓		✓		
20	Al integrarse se articula los elementos materiales y humanos para el adecuado funcionamiento de un organismo social.	✓		✓		✓		
21	Las personas asumen el nuevo discurso para defender de los cambios.	✓		✓		✓		

22	La actitud tolerante mejora las relaciones interpersonales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
23	El proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra.	✓		✓		✓		
24	El comportamiento de los trabajadores de la institución se adecua a los cambios propuestos.	✓		✓		✓		
25	La ley señala expresamente cuáles son las conductas que pueden originar un término de contrato.	✓		✓		✓		
26	Las normas de control parten del ministerio de salud se adecuan.	✓		✓		✓		
27	Elaboran normas de control teniendo en cuenta las recomendaciones del ministerio de salud.	✓		✓		✓		
28	Las acciones positivas se toman en cuenta para un ascenso laboral.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Guillermina Maxina Rayos Reyes    DNI: 25420831

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

21 de 05 del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Planificación</b>								
1	Considera usted que la institución donde labora realiza los procesos de planeación.	✓		✓		✓		
2	Está claramente definida la misión visión del área donde labora.	✓		✓		✓		
3	Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos institucionales del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el plan de trabajo cuenta con objetivos claros.	✓		✓		✓		
5	La institución cuenta con una gestión administrativa que emplea estrategias a fin de garantizar las metas planteadas.	✓		✓		✓		
6	Las políticas institucionales comprenden las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
7	La institución cuenta con una estructura gerencial con transparencia.	✓		✓		✓		
8	La organización administrativa mantiene una comunicación fluida entre áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
9	La parte administrativa de atención a los trabajadores realiza una buena distribución de sus recursos.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Recursos virtuales</b>								
10	La información establecida sobre los servicios que brinda la institución son de fácil acceso para los usuarios.	✓		✓		✓		
11	Los servicios que la institución brinda y cuentan con la presencia adecuada para su mayor difusión.	✓		✓		✓		
12	Los trámites documentarios establecidos para las diversas gestiones administrativas debieran ser necesariamente impresos.	✓		✓		✓		
13	Posee las herramientas necesarias para la ejecución de trámites documentarios en línea.	✓		✓		✓		
14	Considera que el boletín institucional es importante para proveer información al ciudadano.	✓		✓		✓		
15	Considera de utilidad el mapa web al visitar la dirección electrónica de la institución.	✓		✓		✓		
16	Obtienes respuestas inmediatas al realizar las consultas vía mensaje de email al correo institucional.	✓		✓		✓		

17	Las consultas vía email son redirigidas a las áreas específicas en el momento adecuado para su pronta respuesta.	✓		✓		✓		
18	Cree usted que los servicios brindados por la institución están integrados a las directivas del gobierno electrónico.	✓		✓		✓		
19	El desarrollo tecnológico se encuentra integrado en los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los servicios con los que la institución cuenta son cada vez más personalizados.	✓		✓		✓		
21	Usted cree que la atención a los usuarios en las diferentes interacciones con la institución posee una atención personalizada.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Organizador del tiempo</b>								
22	Establezco objetivos a corto plazo para lo que quiero conseguir en pocos días o semanas.	✓		✓		✓		
23	Me marco fechas límite cuando me propongo realizar una tarea.	✓		✓		✓		
24	Al final de cada día dejo mi lugar de trabajo ordenado y bien organizado.	✓		✓		✓		
25	Encuentro difícil mantener un horario porque los demás me apartan de mi trabajo.	✓		✓		✓		
26	Busco maneras de incrementar la eficacia con que realizo las actividades en mis estudios.	✓		✓		✓		
27	Durante un día de trabajo evalúo si estoy cumpliendo con el horario que he preestablecido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Mg. GUILLERMINA MAXIMIA RAMOS REYES    DNI: 25420839

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

21 de 05 del 2021

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

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

  
Firma del Experto Informante.

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	
RAMOS REYES, GUILLERMINA MAXIMA <b>DNI 25480831</b>	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 07/03/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
RAMOS REYES, GUILLERMINA MAXIMA <b>DNI 25480831</b>	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 26/05/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <b>PERU</b>
RAMOS REYES, GUILLERMINA MAXIMA <b>DNI 25480831</b>	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Solicitud de autorización

**SOLICITA:** AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA COMO HERRAMIENTA DE APOYO EN LA ELABORACIÓN DE TESIS EN EL PROGRAMA DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA UCV.

**SEÑOR GENERAL DE BRIGADA DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL DEL EJERCITO. - JESUS MARIA**

**Mi General:**

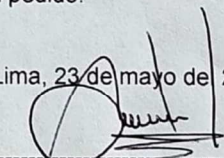
Yo, **VELA LECCA Wilson Alexander**, MY CAB Identificado con CIP N° 121460800, DNI N° 10863545, perteneciente a la STRASPE – BTRASPE N° 511, ante Ud. con el debido respeto y por conducto regular me presento y digo:

Que, continuando con mi espíritu de superación y desarrollo personal, es que solicito a Ud; se digne disponer a quien corresponda se me otorgue la Autorización para realizar una encuesta al personal que labora en la Dirección Administrativa del Hospital Militar Central como herramienta de apoyo en la elaboración de mi tesis la que tiene por título: **Gestión del cambio y el desarrollo profesional durante la Covid – 19 en el Hospital Militar Central – Lima, 2021**, la cual será presentada en el programa de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

**POR LO EXPUESTO**

Solicito a Ud. Mi General acceder a mi pedido.

Lima, 23 de mayo de 2021.

  
-----  
**Wilson Alexander Vela Lecca**  
My Cab  
CIP N° 121460800

**PIEZAS ADJUNTAS**

- Copia Simple de DNI.
- Copia Simple de CIP.
- Copia formatos de encuesta a realizar.
- Copia de Ficha de matrícula de la UCV.



24 MAY 2021

Anexo 07.

## Constancia de autorización de la institución

### EJERCITO DEL PERU

GU : COSALE

UU : HMC

### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

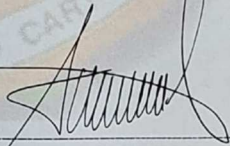
EL GRAL BRIG DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, SUSCRIBE Y CERTIFICA QUE:

QUE EL **MY CAB VELA LECCA WILSON ALEXANDER**, CUENTA CON LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE PARA REALIZAR UNA ENCUESTA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL COMO HERRAMIENTA DE APOYO EN LA ELABORACIÓN DE SU TESIS, LA CUAL SE REALIZARÁ DEL 08 AL 20 DE JUNIO 2021.

SE LE EXPIDE LA PRESENTE A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

Jesús María, 03 de junio del 2021



  
O-217176567 - A +  
RICARDO M. ANTUNEZ DE MAYOLO  
CRL INF  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL