



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a
profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio,
Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Becerra Aguilar, Wilmer (ORCID: 0000-0002-8609-433X)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios todopoderoso por permitirme culminar con satisfacción esta meta anhelada. A mi esposa Sheyla Julissa, a mis hijos Gia Carolina Aurora y André Leonardo, a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional, y permitirme llegar con éxito al final de esta etapa de mi formación profesional. A la memoria de mis abuelos que siempre guiarán mis pasos.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes que nos acompañaron en esta experiencia de formación como maestros.

A mi asesor, el Dr. Centurión Larrea Angel Johel, por su orientación y apoyo brindado en la elaboración de la presente investigación.

A los compañeros de estudio de esta maestría por haber compartido conocimientos y apoyo académico.

A los trabajadores de salud y personal administrativo de la microred, por su apoyo e información brindada para la realización del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la gestión del cambio organizacional	19
Tabla 2. Características de las asignaciones económicas	20
Tabla 3. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov	21
Tabla 4. Relación entre dimensiones de gestión del cambio y asignaciones económicas	22
Tabla 5. Relación entre gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas.	23

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de una investigación correlacional	14
--	----

Resumen

La gestión del cambio organizacional se ha convertido en un tema de alta relevancia para todas las entidades del sector público y privado, de manera que pretende influir perceptivamente en los trabajadores para adaptarse a cambios disruptivos en su calidad laboral. El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca. La metodología correspondió a un tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional; con una muestra conformada por 76 trabajadores a quienes se les aplicaron dos cuestionarios que, posterior al análisis de confiabilidad y mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach arrojaron un índice de 0,99 y 0,82 para las respectivas variables. Los resultados determinaron que el índice de correlación entre las variables de estudio fue 0,864 (Rho de Spearman) lo que estableció una relación positiva, directa y significativa. Finalmente, se concluye la necesidad de diseñar nuevas estrategias alineadas al cambio organizacional considerando la mejora continua como principal referente y un plan remunerativo actualizado que permita garantizar y responder las demandas de los trabajadores durante un contexto difícil de adaptar.

Palabras clave: Gestión, asignación, remuneración, política, trabajadores

Abstract

Organizational change management has become a highly relevant issue for all entities in the public and private sector, in such a way that it aims to perceptually influence workers to adapt to disruptive changes in their job quality. The objective of this study was to determine the relationship between the management of organizational change and economic allocations to professionals of a micronetwork in the province of San Ignacio, Cajamarca. The methodology corresponded to a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope; with a sample made up of 76 workers to whom two questionnaires were applied that, after the reliability analysis and through the Cronbach's Alpha coefficient, yielded an index of 0.99 and 0.82 for the respective variables. The results determined that the correlation index between the study variables was 0.864 (Spearman's Rho), which established a positive, direct and significant relationship. Finally, the need to design new strategies aligned with organizational change is concluded, considering continuous improvement as the main reference and an updated remuneration plan that allows guaranteeing and responding to the demands of workers during a context that is difficult to adapt.

Keywords: Management, assignment, remuneration, politics, workers

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del cambio (GC) es un proceso organizacional fundamental para el crecimiento y consolidación de una empresa, a medida que debe ser analizado con minuciosidad y detalle, debido a que, mediante este, las instituciones pueden optimizar su nivel de competitividad y sustentabilidad a largo plazo (Contreras, 2018). quien además menciona que se evidencia gran diferencia entre una organización que emplea adecuadas estrategias en un proceso de cambio, a diferencia de otra que no aprovecha los recursos disponibles para adecuar su gestión del cambio en un entorno cambiante. De esta forma, la investigación responde a los objetivos de desarrollo sostenible 10 denominado reducción de las desigualdades y el 16 Paz, justicia e instituciones sólidas, relacionándose con la línea de responsabilidad social, fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz; porque busca para los trabajadores de salud, valorar su desempeño laboral, respetando sus derechos.

Desde un enfoque mundial, la GC ha sido considerado como una reinversión necesaria para reorganizar los procesos del estado; la flexibilidad en la toma de decisiones ha generado que, las asignaciones económicas sean distributivas y competitivas entre los trabajadores con mayores competencias laborales. En Nigeria, Oladele (2018) determinó cómo la GC en el sistema público incide en el crecimiento económico a través de su eficiente presupuestación. No obstante, existen factores que influyen en este proceso, tales como disponibilidad inequitativa de servicios y personal de atención médica, la inadecuada infraestructura física y equipos deficientes y la falta de una reglamentación o legislación eficaz.

Por otro lado, en Pakistán, Alonso (2015, citado en Muhammad, 2018) señaló que, el sector público se ha enfrentado a problemas desencadenados a raíz de cambios en el sistema económico, ideológica y cambios institucionales por lo que los servidores deben adoptar medidas de cambio ofreciendo mejores servicios, en efecto, los gobiernos son culpados por ejecutar procesos ineficientes y costosos, además de ser acusados por falta de fiabilidad y

cuestiones de responsabilidad. A medida que la capacidad para adaptarse al cambio es mucho más fácil o rápida por parte de los trabajadores a las organizaciones, permitirá mejorar las estrategias corporativas y optimizar los estándares de trabajo (Camacho, 2017).

En el contexto nacional, la GC hace referencia a los criterios de modernización de la gestión pública que constituye una norma técnica estatal, la cual pretende definir los procesos de mejora continua hasta obtener mejores asignaciones económicas. Así como lo mencionó Aliaga (2015), la gestión pública presenta criterios deficientes en lo que refiere al tratamiento remunerativo de los empleados. Los sistemas de remuneración estatal están representados por tres formas de contratación: el personal nombrado (Ley 276), el personal CAS y los servicios no personales (SNP).

A nivel institucional, por ser una zona rural lejana y estar en zona frontera según ley existen beneficios para los trabajadores, como el incremento de bonos y aumento de remuneración por sus labores que desempeñan, que no son percibidos por los trabajadores, haciendo insostenible la aplicación de estrategias de cambio organizacional, debiéndose también a la falta de direccionamiento, capacitación y formación en los trabajadores en las respectivas áreas, se evidencian problemas como la poca motivación, la remuneración no es equitativa y justa, renuncia a sus puestos de trabajo, así como también el problema de la desigualdad con respecto al reconocimiento de los logros conseguidos, además la falta de resolución en cuanto a los nombramientos del personal y permanencia de los trabajadores.

Ante todo, lo mencionado anteriormente, se formuló la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022?, la cual se justificó debido a la urgente necesidad de reconocer cuales son los lineamientos estratégicos de cambio organizacional que impactan en la distribución de asignaciones económicas en el personal. En lo que respecta a la relevancia social, implicó directamente a

los profesionales que trabajan en la microred y profesional administrativo que labora en el área de recursos humanos. La implicancia práctica, fue trascendente, pues el estudio sirve para abordar nuevos lineamientos enfocados en gestión de cambio organizacional para optimizar el desarrollo del recurso humano. Además, fue útil porque permite reconocer el valor de las asignaciones económicas recibidas por estos trabajadores. Con respecto al valor teórico fue contributivo al aprendizaje de concepto relacionado con la gestión de cambio organizacional y tipo de remuneración o asignación económica extraordinaria; finalmente, la utilidad metodológica, tuvo importancia porque se utilizaron instrumentos que puede ser aplicados en otros estudios.

El objetivo general quedó planteado: determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022. En cuanto a los específicos (i) Identificar las características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca; (ii) Identificar las características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca; (iii) Relacionar las dimensiones de gestión del cambio organizacional con las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca. Finalmente, las hipótesis se plantearon: H1: Existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022. Y, H0: No existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, fue fundamental considerar enfoques teóricos y las perspectivas de otros investigadores a nivel internacional y nacional. Finalmente, se mencionaron algunos conceptos relacionados a las variables abordadas en el presente estudio.

En lo que respecta al análisis de estudios anteriores en el ámbito internacional sobre el análisis de las variables, se tiene a Forneron (2021) quien, en su investigación de tipo descriptiva, transversal y cualitativo, en Paraguay, describió el cambio organizacional a raíz de la pandemia y su efecto en la gestión de remuneraciones del área gerencial y de la muestra conformada por 60 funcionarios. Los instrumentos correspondientes fueron la “Escala de Aptitudes y Resistencia al Cambio” dirigida a los directivos de la institución. Finalmente, los resultados determinaron que, las estrategias desarrolladas en el momento no respondieron ante la necesidad de adaptarse a un cambio en un contexto pandémico, asimismo, afectaron el sistema remunerativo y desempeño de los trabajadores traduciéndose a una resistencia y negación al cambio.

Arévalo (2018) en su estudio realizado en el gobierno regional del Maule, Chile, propuso como objetivo definir un plan de cambio organizacional para mejorar las remuneraciones del empleado público. El estudio se sustentó en una base del paradigma interpretativo, lo que implicó el desarrollo de una metodología cualitativa y, con respecto a la selección de la muestra, se consideró una de tipo estratificada, pues cada individuo seleccionado representó a un nivel socio estructural considerando criterios como relación contractual, trabajo de planta, tiempo ejercido en el cargo, entre otros. Se concluyó que existe desigualdad entre la gestión privada y pública con respecto a implementar políticas de GC y como estas influyen en las asignaciones económicas percibidas por el trabajador.

Vargas (2019) en Colombia, estableció como objetivo analizar la GC en el área de planeamiento estratégico de entidades públicas del sector

agropecuario. La estructura metodológica correspondió a un enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva y monográfico; asimismo, la técnica correspondiente fue la encuesta dirigida a los directivos, jefes de oficina que laboran en algunas entidades públicas del sector en estudio, conformando un total de 13 entidades las que participaron en la investigación. Los resultados más destacados determinaron que, fue fundamental el diseño de un plan estratégico que contribuyó técnicamente en las entidades públicas en lo que refiere a implementar procesos eficaces de gestión del cambio; asimismo, otro hallazgo importante determinó que, 31% de las instituciones no destinaba presupuesto o recursos para establecer estrategias de gestión del cambio, mientras que 51% de ellas solo destinó entre el 1% y 3% de su inversión presupuestaria.

Desde la perspectiva nacional, la investigación de Tarazona (2017) pretendió determinar el grado de asociatividad entre la GC y el clima laboral en los colaboradores del MINSA. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo y con una muestra conformada por 133 trabajadores públicos. El instrumento fue un cuestionario propuesto por Gordon, Duck y Kotler para la primera variable. Los resultados más relevantes confirmaron la relación directa y significativa entre ambas variables ($\rho=0.960$), además, existe una percepción media sobre la gestión al cambio (45.11%).

Oyola (2021) Su objetivo fue determinar el nivel de desigualdad en lo que respecta a la distribución de médicos que asisten a pacientes afiliados al SIS. Fue un estudio transversal y analítico y, encontró que la relación de médicos en hospitales de primer nivel fue de 8,22 por 10 000 asegurados. Por otro lado, en lo que respecta al segundo nivel de atención, se determinó que fue de 1,85 profesionales por cada 10,000 asegurados. Se concluyó que, existen niveles de desigualdad en lo que corresponde a la distribución de profesionales encargados de atender a la población afiliada al SIS, motivo por el cual debe implementar y reorientar políticas de gestión basadas en el factor humano que motiven el incremento de la densidad de médicos en zonas con mayor índice de pobreza.

Por su parte, Alor y Vilela (2017) determinó el grado correlacional entre el liderazgo y GC en trabajadores de un establecimiento sanitario en Huacho. La metodología correspondiente fue cuantitativa y de alcance correlacional y agrupó a 27 trabajadores, a quienes se les solicitó el llenado de un cuestionario. Finalmente, los hallazgos con más relevancia determinaron que, solo 90.2% de los encuestados tenía una inclinación hacia las estrategias de cambio organizacional. Además, se estableció la asociación positiva y significativa entre las variables planteadas.

Siguiendo con el desarrollo del capítulo, a continuación, se presentaron las principales bases teóricas y fuentes que sirvieron como bases para desarrollar la investigación; así pues, para la variable gestión del cambio organizacional, concepto fundamentado por Kurt Lewin, quien fue considerado como el primer precursor de esta teoría, se encargó de adaptar conceptos a nivel organizacional que permitan entender en que consiste diseñar una adecuada gestión en base a conceptos novedosos y abarcadores de diferentes criterios para establecer adecuadamente las etapas de planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua (citado en Martínez et al.,2018).

Existen otras como la de Ortiz y Rivero (2007), quienes afirmaron que este enfoque también es denominado ruta de cambio o teoría de acción. El modelo está basado en modificar y optimizar los procesos situacionales y está amparado bajo un análisis completo y congruente sobre la situación modificable con la finalidad de alcanzar un objetivo y meta clara mediante la intervención en la realidad y respondiendo los criterios de misión y visión institucionales (citado en Barrios, 2017).

Por otro lado, el modelo Sistémico de Cambio de Kreitner & Kinicki (1995), explicada por Sandoval (2014) como una alternativa vigente para las instituciones que estén en capacidades de adaptarse a un cambio, representa y otorga una perspectiva global sobre los beneficios del cambio organizacional y el impacto en los procesos internos de una organización optimizando tiempos, recursos y costos. Así pues, se logra establecer que el cambio es una

concepción sistemática, en el cual los elementos influyen entre sí. Por otro parte, también es conceptualizado como el esfuerzo planificado y operativamente estructurado desde una perspectiva directiva y con alto grado de adaptabilidad para los trabajadores, con el objetivo de potenciar el trabajo organizacional y aumentar el grado de productividad desde un enfoque grupal y colaborativo para cumplir con los objetivos organizacionales (Beckhard, 1969 citado en Pérez-Vallejo et al., 2017).

Como mencionó, Chiavenato (2017), el cambio organizacional es un grupo de variaciones, cambios y modificaciones de un plan institucional ya establecido que pretende implementar estrategias de mejora continua y modificaciones en las estructuras organizacionales con la finalidad de lograr resultados óptimos y cumplir una meta establecida por la organización. Así como lo afirmó Vaill quien estudió al cambio organizacional como un lineamiento caracterizado por cerciorar el trabajo corporativo bajo modificaciones y adaptaciones con la finalidad de alcanzar metas establecidas a nivel empresarial (Vaill, 1989, citado en Pérez-Vallejo et al., 2017).

De las teorías presentadas, la variable gestión del cambio organizacional se sustenta con la teoría propuesta por Domínguez y Giordano (2009) denominada “Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional”, la cual explica la gestión cambio desde una perspectiva económica, tecnológica, política, científica y administrativa, fundamentalmente, desde el enfoque criterio humano – individual. De esta forma, se establece que las instituciones públicas o privadas enfocan su gestión en base a requerimientos del entorno interno y externo, las que, en su mayoría, son incontrolables.

En lo que refiere a las dimensiones de la gestión del cambio organizacional sirven como base para explicar cuál es el adecuado proceso de adaptación al cambio y cuáles son los recursos necesarios que están involucrados durante el mismo. El liderazgo, como dimensión, representa la capacidad para mantener alineado a un grupo subordinado o de la misma jerarquía, considerando criterios gerenciales e influyentes para lograr involucración e identificación por

parte de todos los miembros de una organización (Ahmad y Gao, 2017). En efecto, aquellos profesionales con el perfil de líder tienen una personalidad con más autocontrol y resiliencia organizacional, logrando desarrollar una habilidad de adaptación en cualquier momento o situación (Heyler y Martín, 2018). Con respecto a la dimensión personas explica el grado motivacional de los individuos que conforman un grupo o proceso institucional y asimismo mide la capacidad para desenvolverse en las actividades empresariales determinadas en una institución. No obstante, estos elementos deben estar alineados con los objetivos corporativos y con las actividades que implican su cumplimiento (Green, 2019).

La dimensión flujo de información, considera a todos los elementos que intervienen en un proceso comunicacional (signos, expresiones, ideas, entre otros) a través del cual existe un intercambio de percepciones y permite agilizar la relación interpersonal entre los colaboradores para cumplir con las metas eficazmente (Obozov, 1979 citado en Kleptsova y Balabanov, 2016). Asimismo, el flujo de información entre las partes de una organización es crucial para llevar a cabo una transición efectiva de los envíos; en efecto, para apoyar el flujo de información, existen diversos sistemas de comunicación, Sin embargo, el advenimiento de Internet y los conceptos de negocio electrónico abren nuevas perspectivas para las pequeñas y medianas empresas (Kneck et al., 2019). Finalmente, la dimensión estructura y procesos que explica cómo se deben clasificar las actividades y subordinar las responsabilidades para crear mayor coordinación entre los pares. La distribución organizacional es un proceso que abarca estrategias dirigidas a organizar roles y asignaciones de cada trabajador o representante de cada área, quienes asumen un rol determinante para lograr cumplir los estándares de una organización con un adecuado nivel de rendimiento (Reiche et al., 2018). Así pues, estos procesos están enmarcados en acciones y tareas que pretenden involucrar a todo el personal y áreas de una organización con el objetivo de consolidar una óptima estructura interna siempre y cuando los procesos tengan una solidificación en sus bases y criterios (García et al., 2019).

Según la Resolución Secretarial 054 – 2022 aprobada por el MINSA, los sistemas de recompensa y bonificaciones en el ministerio de Salud son percibidos con una gran insatisfacción por parte de los servidores públicos, pues no existe el reconocimiento por el trabajo realizado eficientemente. Actualmente, los funcionarios reconocen de manera verbal la calidad en la labor, por lo que es importante realizar reconocimientos escritos, públicos, económicos, entre otros; es determinante considerar como parte de la gestión del cambio, potenciar el cuarto pilar de la Ley de Modernización del Estado (Ley N° 27658), en la cual las compensaciones económicas se pueden considerar viables en función a la meritocracia del servidor público, el cual puede generar beneficios de acuerdo a su propuesta de valor público definido por su tipo de trabajo; cabe resaltar, los gestores públicos tienen la mejor probabilidad de alcanzar dichas compensaciones por resultados gerenciales y competencias adquiridas a lo largo de su vida laboral (MINSA, 2022).

Por otro lado, con respecto al enfoque sobre las asignaciones económicas, la Organización Panamericana de la Salud (2007) determinó que el proceso de descentralización económica y política se enfoca en redistribuir el poder decisivo en la ciudadanía logrando fortalecer la democracia y las transferencias de competencias socioeconómicas comprometiendo aportes individuales y colectivos. De esta forma, se pretende incentivar una adecuada distribución y asignación de recursos para establecer estándares equitativos en la distribución de recursos entre los diferentes profesionales sin desestimar el nivel de profesionalidad (Benito et al., 2020).

Para el desarrollo de esta variable, se consideraron algunos criterios teóricos propuestos en un marco regulatorio de Regímenes Laborales y de Remuneraciones en el Sector público, elaborada por el Departamento de Investigación y documentación Parlamentaria (2011) que abordó la importancia de analizar el Sistema único de Remuneraciones amparado en el artículo 43° a 56° del Decreto Legislativo N° 276. Así pues, la clasificación de los componentes fue la siguiente: (a) Haber básico, que es regulada anualmente proporcionalmente directa con la Unidad Remunerativa Pública; (b)

Bonificaciones, que representa el 5% del haber básico y es otorgada por cada quinquenio. Esta se subclasifica en: (i) Bonificación de índole familiar, que tiene como criterio principal la carga familiar; (ii) Bonificación diferencial, que indemniza el desempeño y calidad de servicio prestado por el trabajador; (c) Beneficios, que agrupa a la asignación por cumplir 25 años, el aguinaldo por fechas especiales y no excluyentes como navidad y fiestas patrias, finalmente, la compensación por tiempo de servicio (CTS).

Algunos de los criterios se explican por lo mencionado por Steel et al. (2018), quienes mencionaron que, el proceso referente al pago de las compensaciones económicas (CE) dirigido al personal debe estar determinado por un grupo de normativas y reglas, las que principalmente explican que las CE no están asociadas al sustento de homologaciones o cualquier otro tipo de mecanismo similar; segundo, las CE deben ser establecidas en moneda nacional; tercero, las CE solo se otorgarán al personal sanitario registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público; finalmente, el pago de CE solo corresponde a cambio de una contraprestación del servicio realizado correctamente. Así pues, la finalidad de este Decreto Legislativo es garantizar índices de equidad, productividad (eficiencia/eficacia) y calidad en la prestación del servicio de salud mediante una política que garantice la transparencia y justicia en las compensaciones y entregas económicas al personal sanitario.

En efecto, las asignaciones económicas hacen referencia al reconocimiento monetario o de especies a un trabajador que cumple con alguna determinada tarea o meta establecida en la organización, convirtiéndose en una contraprestación de servicios en el marco de régimen laboral (Pérez, 2014). Por su parte, Martono et al. (2018) afirmó que el sistema de gestión de recompensas es considerado como un criterio fundamental dentro de una organización porque velará por la correspondiente asignación de estos beneficios dirigidos a los colaboradores a medida que puedan sostener un alto rendimiento laboral y capacidad para desenvolverse en el ámbito, valorando, también, desempeño a través de la motivación como variable mediadora. En el

mismo sentido, la teoría de Administración de salarios propuesta por Aguirre (2008) se definió como la agrupación de procesos y normativas establecidas para mantener una cultura de salarios equitativa y transparente dentro de una organización, con la finalidad de buscar alternativas de compensación a los trabajadores por las actividades desarrolladas o cumplimiento de metas. En efecto, las instituciones se componen por cargos, áreas y departamentos con diferente política de jerarquización en lo que respecta a salarios, remuneraciones o asignaciones, por ello, la administración salarial es un enfoque que tiene como actores principales a la organización en conjunto y al establecimiento de decretos en el cual se estipule la normativa regulada (Berman et al., 2021).

Para fines de la investigación, la variable asignaciones económicas se sustentó con la teoría desarrollada por Gómez (2010, citada en Zúñiga, 2020), quien explicó que las asignaciones económicas hacen referencia a las compensaciones de naturaleza económica-social ofrecidas a un trabajador por la prestación de servicios de una determinada naturaleza. Así pues, está destinada a velar por el sostenimiento del trabajador y de la familia que lo rodea. En lo que respecta a las dimensiones desarrolladas en esta teoría, la autora explicó que las asignaciones económicas agrupan ciertos criterios de naturaleza financieros, económicos y sociales, que proveen un nivel de seguridad personal con relación al logro de metas u objetivos; ante ello las dimensiones más relevantes son: indemnización por años de servicio, indemnización del feriado, remuneración del feriado, horas extraordinarias, gratificación y asignación familiar y maternal. Primero, la dimensión correspondiente a la indemnización por tiempo de servicio, que se refiere a la que debe ser pagada al colaborador cuando se concluye el contrato laboral por decisión de la institución. Este tipo de indemnización equivale a un mes de sueldo por cada año de servicio ejercido y por un periodo mayor a los seis meses de trabajo continuo. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2013)

La dimensión de indemnización del feriado que es equivalente a la remuneración de un sueldo completo por el derecho de feriado o fecha

excepcional. Asimismo, se define como el concepto de pago que es realizado cuando el trabajador decide desligarse laboralmente de la institución por cualquier motivo sin haber utilizado las vacaciones correspondientes (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2013). Por otro lado, la dimensión referente a la remuneración del feriado, que explica cómo es el proceso de reconocimiento económico cuando un trabajador optó por descansar durante un día feriado no laborable, el cual tiene que ser remunerado (equivalente a un día de trabajo) como si fuese una jornada normal.

Además, la dimensión de horas extraordinarias se define como la realización de responsabilidades laborales a extensiones de la jornada laboral convencional, el cual puede ser ejercido antes del horario habitual (o de la hora de ingreso) o al finalizar la jornada diaria. No obstante, esta metodología de trabajo es bajo la voluntad del trabajador (Cortés, 2021). Sin embargo, las horas extras y largas de trabajo impactan negativamente en el estilo de vida de las personas, lo que es perjudicial para el desarrollo individual y pone en riesgo los intereses a largo plazo de la organización, motivo por el cual se convierte en un factor de alta preocupación organizacional (Liu et al., 2016).

Asimismo, la dimensión de gratificación que es un conjunto de beneficios sociales que se otorga 2 veces al año (julio y diciembre); así pues, si el trabajador labora el semestre completo, se le otorga una gratificación ascendente a la remuneración básica más ingresos regulares (Márquez, 2018). Asimismo, según Liyana et al. (2014) confirman que es la gratificación hace referencia a un derecho laboral que significa un pago adicional a los trabajadores que cumplen con un régimen laboral determinado en conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo. Finalmente, la dimensión de asignación familiar y maternal que es una asignación correspondiente a los trabajadores dependientes, independientes, pensionados y subsidiados. El monto mensual de la asignación depende del nivel de ingreso del trabajador. Mientras que la asignación maternal, también es un subsidio estatal dirigido a aquellas trabajadoras en estado de gestación, que debe ser compensado durante todo el periodo gestacional (Gaete, et al., 2019). Así como lo afirma

Parlinska et al. (2021) el subsidio de maternidad pagado es un elemento fundamental de la salud y protección económica de las mujeres trabajadoras y sus hijos durante el período perinatal. En el mismo sentido, también permite que la mujer recupere todo su potencial después del difícil período de embarazo y parto (OIT, 2014).

Finalmente, se presentaron diferentes conceptualizaciones de las variables indicadores y dimensiones para lograr un mayor entendimiento sobre el tema en estudio.

Estructura remunerativa

Está conformada por el conjunto de compensaciones relacionadas a los puestos y cargos que ocupa un trabajador y el nivel jerárquico de la organización. El objeto es determinar un equilibrio entre los aspectos de equidad y competitividad (ESAN, 2016).

Remuneración

Representa la recompensa por el trabajo realizado a cambio de desempeño en términos de cantidad y calidad, otorgada por la organización (Ikechukwu, 2005).

Remuneración fija

Es aquella que representa para la empresa un gasto fijo y que determina la compensación directa al trabajador, sin ningún tipo de adicionales, está centrado a la función de calidad del trabajo (Chiavenato, 2011)

Remuneración variable

Es una barra de salario que puede ser determinado en cada nivel de tiempo, centrado en una actividad rutinaria del trabajador, en función a la cantidad de trabajo realizado (Zúñiga, 2020).

Compensación directa

Es el pago que recibe el trabajador por una actividad específica, denominado también, comisiones o primas (Steel et al. ,2018).

III. METODOLOGÍA

Durante el desarrollo de este apartado, se explicó la tipología y los elementos correspondientes a la estructura del estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

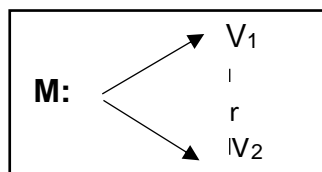
La investigación fue de tipo básica, porque se analizó y explicó una problemática relevante y actual con la finalidad de complementar criterios de conocimiento y utilizar los enfoques teóricos existentes para adaptarlos a la realidad estudiada (Muntané, 2010). Asimismo, presentó un enfoque cuantitativo porque mediante un programa estadístico se han consolidado los datos obtenidos y se han analizado numéricamente mediante tablas y porcentajes (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, transversal y correlacional. Según Baena (2017) el diseño no experimental y transversal evitó la manipulación parcial o total en el comportamiento de las variables o sujetos de estudio, además, el instrumento fue aplicado una sola vez en un tiempo determinado. Finalmente, fue correlacional, porque se cuantificó estadísticamente el nivel de asociación entre las variables propuestas. El esquema correspondiente a esta investigación es el siguiente:

Figura 1

Diagrama de una investigación correlacional



Nota. En la cual, M: Muestra (profesionales); V₁: Gestión de cambio organizacional; V₂: Asignaciones económicas y r: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Villasís y Miranda (2016) definió a las variables como los elementos principales de estudio y que pueden ser analizadas a través de dimensiones e indicadores. Por su parte, Quintana (2020) afirmó que la operacionalización consiste en la descomposición de las variables desde lo más abstracto hasta lo más concreto.

La variable 1 que fue la gestión del cambio organizacional, se definió conceptualmente como la alteración y modificación intencional de algunos procesos ya establecidos en una organización con el propósito de potenciar el desempeño laboral y alcanzar altos niveles de productividad. Se definió operacionalmente como la capacidad de adaptarse a un contexto cambiante y globalizado con la opción de mantener una filosofía a largo plazo, a partir de las dimensiones: Liderazgo, personas, flujo de información y estructuras/procesos.

La variable 2, asignación económica, se conceptualizó como el proceso en el que se distribuye los recursos económicos disponibles a un individuo u organización que alcanza un logro o cumple una meta establecida. La definición operacional se refirió al acto y consecuencia de asignar, otorgar, o indicar algo que corresponde. Se usa para mencionar al salario y a otros tipos de remuneraciones o pagos y se clasifica en dimensiones: indemnización por años de servicio, indemnización del feriado, remuneración del feriado, horas extraordinarias, gratificación y asignación familiar y maternal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población

En efecto, la población estuvo conformada por 76 trabajadores de una microred de San Ignacio incluyendo a todos aquellos con cargo administrativo o de funcionario y se excluyó a aquellos trabajadores de otras áreas y a los que no aceptaron participar.

3.3.2. Muestra

Para el desarrollo del proyecto la muestra contempló la participación de la totalidad de participantes indicados en el grupo poblacional, convirtiéndose en una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

Se consideró un muestreo probabilístico aleatorio, debido a que todos los integrantes del grupo poblacional tuvieron la misma probabilidad de ser escogidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para fines investigativos, se aplicó la encuesta que a través de un grupo de interrogantes se pretendió obtener gradual y completamente la información sobre las variables planteadas y derivadas de la problemática abordada.

Por otro lado, el cuestionario basado en la escala tipo Likert fue el instrumento idóneo para agrupar ordenadamente la información y datos requeridos por el autor de la investigación. Por lo tanto, para agrupar la información de la variable gestión del cambio organizacional se aplicó un cuestionario de Kottler (1997) adaptado por Tarazona (2017) que comprendió 28 ítems distribuidos en sus respectivas dimensiones: liderazgo, personas, flujo de información y estructuras/procesos. Se midió a través de la escala de Likert, 5 = Siempre; 4: Casi siempre; 3 = A veces; 2 = Casi nunca; 1 = Nunca.

Con respecto a la variable Asignaciones económicas, se diseñó un cuestionario bajo el criterio de elaboración propia, el cual estuvo conformado por 10 ítems bajo la misma escala tipo Likert. Con respecto a la validación del instrumento, se realizó bajo juicio de (03) expertos en la rama de gestión pública y cuentan con 5 a más años de experiencia. Con respecto al índice de confiabilidad se determinó mediante la aplicación de una prueba piloto, que fue utilizada para crear datos aproximados reales sobre algún proyecto o herramienta antes de ejecutarla en una etapa final (Mayorga, et al., 2020). El índice de confiabilidad fue expresado mediante

el Alfa de Cronbach, para el instrumento correspondiente a gestión del cambio organizacional fue de 0.954 y para asignaciones económicas se estableció en 0.826.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se reemitió una carta dirigida a la responsable del área de Posgrado para realizar la adecuada presentación del investigador. Consecutivamente, fue indispensable requerir el permiso de la institución o establecimiento en donde se ejecutó el estudio, la cual se estableció a través de la carta mencionada anteriormente. Posteriormente, con los datos y documentos correspondientes, se determinó a programar las actividades correspondientes a la recolección de data con la finalidad de no influir inoportunamente en las actividades de la población en estudio. Por último, los datos obtenidos fueron plasmados en una base de datos del programa Microsoft Excel para su análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Con el procedimiento anterior, se pudo establecer un orden estadístico para procesar la data correspondiente. Primero se realizó una fase descriptiva, en la cual se expuso sintéticamente todos los datos recopilados a través del análisis de las respuestas con respecto a los ítems y las respectivas dimensiones. Posteriormente, inició la fase inferencial, en la cual se procedió a la consolidación de datos en la plataforma Microsoft Excel y la elaboración de la base de datos. Consiguientemente, los datos ordenados se importaron al SPSS v.26, que proporcionó recursos y herramientas permitiendo resolver hipótesis inmediatamente, así como también interpretar datos descriptivos desde un enfoque numérico.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo los lineamientos propuestos del Consejo Universitario RCUN^o0340-2021-UCV, se plasmaron criterios como la beneficencia y no maleficencia que implicó no generar daño físico o psicosocial a los participantes del estudio; de esta forma, no se pretendió influir intelectualmente en los encuestados para tergiversar la información (López

et al., 2019) Además, con respecto a los usuarios, no se previó generar daño durante el desarrollo de la investigación, salvaguardando el derecho a la libertad de expresión. Con respecto al principio de autonomía, refirió a que los participantes del estudio que aceptaron la participación fueron libres y no coaccionadas; además tuvieron la potestad de abandonar el estudio, si así lo decidieran; finalmente, el principio de justicia, que hizo referencia al trato equitativo con todos los involucrados dentro del proyecto de investigación sin ejecutar actos discriminatorios o excluyentes.

IV. RESULTADOS

Este apartado tuvo como finalidad presentar, ordenadamente, los hallazgos encontrados durante la aplicación del instrumento sobre las variables en estudio. Estos fueron ordenados, analizados estadísticamente y presentados en tablas para su mayor comprensión.

Análisis descriptivo

Objetivo específico 1: Identificar las características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

Tabla 1

Características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

Características	F	%
Malo	9	11,8
Regular	37	48,7
Bueno	30	39,5
Total	76	100,0

Nota: Base de datos SPSS 26.

La tabla 1 mostró los resultados en base a las características de la gestión del cambio organizacional y se logró identificar que, de los 76 trabajadores encuestados, que fue representado por el 100%, solo 37 (48.7%) manifestaron que existían regulares características, mientras que 30 (39.5%) del total de encuestados indicó que las características de la gestión del cambio organizacional eran buenas. Esto se vio reflejado de acuerdo la rápida adaptación y aceptación de los trabajadores bajo un régimen laboral altamente cambiante.

Objetivo específico 2: Identificar las características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

Tabla 2

Características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

Características	F	%
Mala	9	11,8
Regular	45	59,2
Buena	22	28,9
Total	76	100,0

Nota: Base de datos SPSS 26.

En la tabla 2 se analizaron las características sobre las asignaciones económicas, lo que significó recabar la percepción de los trabajadores de la Microred durante su jornada laboral. De esta forma, los resultados mostraron que del 100,0%, frecuencia que estuvo representado por 76 profesionales en relación a las asignaciones económicas de una Microred, la mayoría indicó que es regular esto está representado por 59,3% (45) de profesionales; además 28,9% (22) de profesionales indicaron una asignación económica buena y finalmente 11,8% (9) de profesionales indicaron una asignación económica mala.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Para esto se realizó la prueba de normalidad, considerando la prueba de Kolmogorov Smirnov dado que se consideró una muestra de 76 mayor a 50.

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas

		<i>Gestión del cambio organizacional</i>	<i>Asignaciones económicas</i>
N		76	76
Parámetros normales	Media	2,28	2,17
	Desviación	,665	,619
	n		
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000

Nota: Base de datos SPSS 26.

Los resultados de la tabla 3 mostraron que el valor de p es menor a 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula (Ho) afirmando que los datos tienen una distribución no normal por tanto los estadísticos a elegir son de tipo no paramétrico y para estudios de tipo correlacional fue a través del coeficiente del Rho de Spearman.

Es así, que se plantearon las siguientes hipótesis;

Hipótesis alterna (H1): Existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

Para esto se consideró la regla de decisión: se acepta Ho si $p > 0,05$ o se rechaza Ho si $p < 0,05$. Como se mencionó se aplicó el coeficiente del Rho de Spearman.

Objetivo específico 3: Medir la relación entre las dimensiones de gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

Por otro lado, al analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas se propusieron las siguientes hipótesis: (H1): Existe relación entre las dimensiones de la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca; Hipótesis nula (H0): No existe relación entre las dimensiones de la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

De igual manera como el caso anterior se aplicó el coeficiente del Rho de Spearman

Tabla 4

Relacionar las dimensiones de gestión del cambio organizacional con las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

Coeficiente de correlación	Dimensiones	Asignaciones económicas
Rho de Spearman	Liderazgo	,794
		,000
		76
	Personas	,731
		,000
		76
	Flujo de la información	,748
		,000
		76
	Estructura y procesos	,723
		,000
		76

Nota: Base de datos SPSS 26.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 4 se observa la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio organizacional con las asignaciones económicas; donde se obtuvo un mayor índice fue en la dimensión liderazgo que arrojó un Rho de Spearman de 0,794 lo que mostró relación positiva (directa).

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022

Tabla 5

Relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

Coeficiente de correlación	Variable	Asignaciones económicas
Rho de Spearman	Gestión del cambio organizacional	,864 ,000 76

Nota: Base de datos SPSS 26.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral)

En la tabla 5 se mostró la relación entre la variable gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,864 valor que indicó una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Es así pues que, se aceptó la hipótesis alterna confirmando la correlación estadística entre ambas variables

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, para lo cual se determinaron una serie de actividades e instrumentos que permitieron recopilar los resultados y datos necesarios para responder a lo cuestionado. En el presente capítulo se describen los resultados y se contrastan con los enfoques teóricos propuestos, de manera que se pretende realizar el método de triangulación de datos.

El primer objetivo específico planteado a investigar fue sobre la identificación de las características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una Microred, en este criterio, los resultados determinaron que la característica predominante fue regular desde la perspectiva de los trabajadores. Esto permite identificar que, no todos los trabajadores pretenden adaptarse a plenitud a los nuevos cambios estratégicos planteados por la microred. Estos hallazgos contrastan con lo propuesto por Vargas (2019), quien en su investigación pone en manifiesto que gran parte de los trabajadores solo algunas veces se adapta rápidamente a procesos de transformación y cambio, lo que significa que no existe un adecuado planeamiento de transformación organizacional; por lo tanto, explica que la realización de un plan estratégico se convierte en una herramienta fundamental para optimizar algunos de los procesos dentro la organización analizada. Este aporte del autor contrasta con el resultado del estudio, en el cual se afirma que los trabajadores forman parte del proceso operativo y por lo tanto son renuentes al cambio organizacional, a pesar de que pueda existir planes estratégicos con metas específicas y definidas. Efectivamente, el eje transversal en la entidad de estudio se basa en diseñar y aplicar una serie de pasos predecibles y adaptables que permiten a la alta gerencia establecer una nueva orden de trabajo y rutinas y, de esta forma, generar mayor compromiso e identificación con los cambios originados dentro de

la institución. Así pues, esta perspectiva llega a contrastarse con los hallazgos de la presente investigación en desarrollo, debido a que una adecuada perspectiva de la gestión del cambio desde el enfoque humano permite proteger a la entidad de procesos débiles y tradicionales que no coadyuvan a mejores resultados. Por esta razón, lo que se pretende generar dentro de esta entidad es el aprovechamiento y disponibilidad de los recursos, exploran las nuevas tendencias del sector. Asimismo, los resultados del estudio de Tarazona (2017) evidencian que coincide con los hallazgos obtenidos dentro del desarrollo de esta investigación, pues se ha identificado que un número importante de trabajadores aún no muestra la capacidad para adecuarse correctamente a un proceso de cambio y, la confianza organizacional podría ser un factor desencadenante de ello; no obstante, todavía sigue habiendo una falta de comprensión íntegra con respecto a los procesos a través de los cuales los trabajadores abordan tales percepciones. En efecto, dentro de la Microred se reveló que las incertidumbres específicas relacionadas con el cambio pueden abordarse mejor mediante diferentes fuentes de comunicación y, en adición, algunos de los trabajadores sugirieron que los supervisores directos deben tomar el rol de fuente preferida de información relacionada con la implementación y relevante para el trabajo durante el cambio. Por lo tanto, de manera de síntesis, se puede mencionar que, dentro de la entidad en estudio perteneciente al sector sanitario, la contribución y desarrollo del liderazgo transformacional depende del tipo de enfoque de cambio y la estructura organizativa; por lo que, el comportamiento de este tipo de liderazgo de los supervisores directos contribuye poco a los procesos planificados de cambio. Así pues, la manera en cómo contribuye este aporte en la investigación, se basa en la evidencia de una débil estructura de liderazgo por parte de los directivos o encargados de la Microred.

Frente al segundo objetivo específico referido a analizar las características de las asignaciones económicas recibidas por los

profesionales de la microred en estudio; en este criterio los resultados obtenidos llegaron a evidenciar que la característica más predominante fue regular en respecto a la opinión de los trabajadores de la Microred. Se encontró coincidencia con el aporte realizado por Benito et al. (2020), en donde se evidencia que la percepción que poseen los trabajadores frente a la distribución económica es un factor fundamental para el desarrollo laboral y el crecimiento profesional para cada uno de ellos; por ende, juega un papel muy importante la equidad durante este proceso, así como el cumplimiento y la garantía de reconocer todas las obligaciones plasmadas en un decreto legislativo y normativo. En el estudio se evidencia que a pesar de que la entidad intenta regularizar los procesos referidos a las asignaciones económicas, aún no se llega a satisfacer las necesidades de los trabajadores, incluso aún, existe una sobrecarga laboral que no es reconocida, usualmente, por el establecimiento, motivo que genera alto grado de desmotivación y frustración y, evidentemente, un posible abandono laboral. En el mismo sentido, un enfoque importante coincide con lo señalado por Aliaga (2015), quien manifestó, en primer lugar que, la asignación económica entre trabajadores y sus respectivos puestos de trabajo tiende a hacer coincidir a los trabajadores de alta calificación con puestos que valoran mucho la capacidad y, en segundo lugar, el hecho de que algunas teorías referentes a las asignaciones económicas muestran una ausencia de ventaja comparativa, se explica bajo el enfoque teórico estándar de por qué las distribuciones salariales pueden estar sesgadas hacia una distribución enfocadas al desarrollo de habilidades subyacentes. Desde el contexto de análisis, si se evidencia un cuadro de sesgo para la correcta distribución, en medida que, las percepciones o las ventajas comparativas engañosas puede repercutir en una óptima asignación económica. Posterior al análisis y profunda discusión de los resultados en base al objetivo específico analizado, se menciona que, los trabajadores enfrentan varios tipos de situaciones que los conllevan a

abandonar sus trabajos temporal o indefinidamente, como embarazo, enfermedad, maternidad lactancia, etc.; para estos trabajadores, diversidad de países mantienen una política de compensación durante la licencia, la cual se basa en otorgar a los colaboradores el derecho a regresar al lugar de trabajo anterior después de que finalice el período de licencia. En efecto, esta política es reconocida por ser explícitamente necesaria para este grupo de trabajadores. Finalmente, la investigación realizada por Pérez (2014) contrasta sus ideas explicando que, en su entorno actual visualiza un contexto remunerativamente estable y caracteriza a las asignaciones económicas como aquellos mecanismos que maximizan el bienestar social sujeto a la restricción de recursos y restricciones de incentivos; sin embargo, aún existen algunos trabajadores que no toman sus compensaciones porque no quieren perder sus ingresos laborales durante este periodo de licencia.

Para ir concluyendo, el análisis del objetivo específico 3, está enfocado en medir estadísticamente la correlación entre las dimensiones del cambio organizacional y las asignaciones económicas en profesionales de la microred. De esta forma, se determinó existe una relación estadística positiva y directa entre todas las dimensiones del cambio organizacional y la variable asignaciones económicas. Un enfoque importante que contrasta y discute los resultados es el propuesto por Green (2010), quien demostró que la dimensión personas era un eje transversal que tomaba mayor relevancia cuando existía interés por implementar una política regida en el cambio organizacional; en efecto, el autor indicó que la aceptación de los empleados del cambio organizacional aumenta por el compromiso organizacional, un clima armonioso de relaciones laborales, educación, motivación laboral, satisfacción laboral, seguridad laboral y afectividad positiva, y disminuye por la afiliación sindical, el conflicto de roles, la tenencia y la oportunidad ambiental. En el ámbito de aplicación, es fundamental establecer lineamientos que valoren y prioricen el rol que desempeña cada

trabajador, así como también valorar la capacidad de desempeño de cada uno. Asimismo, hace importante mencionar que, el compromiso organizacional actúa como determinante y mediador en el proceso de cambio. En efecto, la idea y valoración interna de cada trabajador debe ser analizada con respecto a lo que ellos pretenden demostrar durante un periodo de ejecución en el contexto laboral. Además, la percepción de justicia desde el enfoque de las personas reconoce la importancia de las percepciones de los empleados sobre la equidad en la gestión del cambio, y la identifica como un factor clave en el desarrollo de actitudes positivas de los empleados hacia el cambio organizacional. Con características comunes, se encontró el aporte realizado por Kleptsova y Balabanov (2016), en el cual logran contrastar estos resultados demostrando que la dimensión flujo de información también es un elemento de gran importancia para el proceso de cambio organizacional y su incidencia en las asignaciones económicas. En la experiencia del investigador, las tácticas de comunicación diferenciadas durante las diferentes fases del cambio organizacional pueden tener un impacto importante en el nivel de aceptación de ese cambio por parte de los participantes de la organización. Por lo tanto, en base a una interpretación y análisis de los hallazgos obtenidos en la presente investigación y en respuesta a la apreciación de la investigadora referente al objetivo, se pretende encontrar la participación equitativa y dinámica entre los trabajadores para lograr alcanzar y cumplir metas u objetivos propuestos por la organización. De esta forma, queda claro que, el cambio es crucial para las organizaciones en entornos de gestión crecientes y altamente competitivos. Para lo cual, existen y disponen de una variedad de teorías del cambio que describen la efectividad con la que las organizaciones son capaces de modificar sus estrategias, procesos y estructuras.

Finalmente, el análisis del objetivo general que midió la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas

concluye que existe una relación positiva (directa) representando valores significativos. Esto coincide con lo expuesto por Forneron (2021) quien realiza un análisis de la gestión del cambio organizacional y su incidencia en la política de remuneraciones del área gerencial. En su estudio explica como muchos expertos de una amplia gama de orígenes están de acuerdo en que lograr cambios sostenibles y productivos en las organizaciones es difícil y bajo ese contexto del desacuerdo están las diferencias sobre los factores que motivan a las personas a cambiar su comportamiento. Para abordar con éxito las deficiencias relacionadas con la gestión del cambio y su incidencia en la política de asignaciones económicas, el investigador consideró fundamental la estrategia basada en un plan de cambio organizacional para optimizar la gestión de remuneraciones del empleado público y, bajo ese contexto, los sistemas de compensación mejoran la motivación y productividad de los empleados, buscan promover la rotación productiva en el personal, movilizar conocimientos específicos valiosos al permitir una descentralización efectiva, y ayudar a superar la inercia organizacional y la oposición al cambio.

A manera de autoreflexión, se puede proponer estudios de tipo revisión sistemática en donde se pueda estudiar las asignaciones económicas de los trabajadores estatales y otras que puedan involucrar los factores que determinan el cambio de una organización pública. Es importante destacar que algunas dimensiones que pueden considerarse en la gestión del cambio son: Pensamiento crítico, toma de decisiones en entornos turbulentos y manejo de conflictos internos entre los trabajadores, asimismo, algunas dimensiones por considerar en las asignaciones económicas del estado son: Capacidad de respuesta económica en la unidad ejecutora y la valorización económica del trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

1. En base al primer objetivo específico se identificaron las características de la gestión del cambio organizacional en los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, en el cual predominó la característica de regular con la mayor frecuencia y porcentaje correspondiente. Esto se explica la falta de capacidad adaptativa a nuevos cambios originados por el entorno y los que deben influir en la gestión de la entidad.
2. En base al segundo objetivo específico se identificaron las características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred, se resalta que la característica con mayor predominancia fue aquella con denominación “regular”. Resaltándose que no existe una correcta y equitativa distribución de las asignaciones económicas correspondientes a cada servidor.
3. Respecto al objetivo específico tres, dirigido a medir la relación entre las dimensiones de la gestión del cambio y las asignaciones económicas dirigidas a los profesionales, se determinó que la relación en su totalidad fue positiva, significativa y directa. De esta forma, se establece que el rol laboral que desempeñan los trabajadores debe repercutir directamente en una distribución económica justa.
4. Respecto al objetivo general referido a medir la relación entre las variables de gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales demostró que existe una relación estadística positiva y directa entre ambas variables, lo que demanda atenderla en beneficio de los sujetos involucrados mediante la aplicación de estrategias y planes de acción que permitan alcanzar altos estándares de calidad en el trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la gerencia de la microred de salud establecer los procesos de cambio organizacional pertinentes que permitan fortalecer las remuneraciones de los trabajadores en lo que respecta a los nuevos procesos meritocráticos en el sector.
2. Se recomienda al Jefe del área de planeamiento de la Red de Salud elaborar un planeamiento operativo anual con la asignación presupuestal otorgada a los profesionales para que puedan capacitarse en planeamiento, presupuesto público, gestión por procesos, gestión del conocimiento, etc.; todo ello para generar una estrategia de cambio organizacional a nivel de la red.
3. Se sugiere a la Dirección de la Red de Salud, implementar capacitaciones dirigidas a fortalecer el sistema de gestión de recursos humanos para el cierre de la brecha laboral y generar mejores niveles de coordinación y criterio para tomar decisiones entre los trabajadores y directivos, además de fomentar una mejor difusión de la información en la microred.
4. Se sugiere a la Dirección Ejecutivo de la DIRESA, implementar estímulos económicos de acuerdo al cumplimiento de metas de cada colaborador, además se debe considerar estímulos no económicos, como el reconocimiento por sus labores desempeñadas en favor de la institución mediante el otorgamiento de resoluciones de reconocimiento y felicitación, entre otros.

REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2008). *Diseño de una escala salarial para los puestos de trabajo de las oficinas administrativas del Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas*.
https://www.academia.edu/33989464/Dise%C3%B1o_de_una_escala_salarial
- Ahmad, I. & Gao, Y. (2017). A Review of Ethical Leadership and Other Ethics - Related Leadership Theories. *European Scientific Journal* 13 (29): 1857 – 7881
- Aliaga, T. (2015). La gestión por procesos y la gestión por resultados como base de la satisfacción del ciudadano: la experiencia del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Perú. *XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A95F44A70AA11CE10525802F00598284/\\$FILE/alivilc.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A95F44A70AA11CE10525802F00598284/$FILE/alivilc.pdf)
- Alonso, J. M., Clifton, J., & Díaz-Fuentes, D. (2015). Did new public management matter? An empirical analysis of the outsourcing and decentralization effects on public sector size. *Public Management Review*, 17(5), 643-660.
- Alor, D. & Vilela, J.F. (2017). *Liderazgo y cambio organizacional en el centro de salud socorro. Huaura 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4090/Alor%20y%20Vilela.pdf?sequence=4>

Arévalo, J. (2018). *Diseño de un plan de cambio organizacional para implementar exitosamente un nuevo sistema de gestión del desempeño en una institución regional*. (Tesis de Maestro, Universidad Alberto Hurtado).

<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24035/MGPOArev aloM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial PATRIA http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Barrios, N. (2017). *Cambio organizacional en dos hospitales del Ministerio de Salud – Lima*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23621>

Beckhard R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. 1ed ed. Inglaterra: Berkshine, Addison-Wesley. p. 119. ISBN 0201004488.

Benito, B.; Martínez, P. & Dolores, M. (2020). Impact of politicians' salaries and their dedication regime on the efficiency of municipal public services. *Local Government Studies* 47 (5). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03003930.2020.1768851>

Berman, E.; Bowman, J. & West, J. & Van, M. (2021). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WSs0EAAQBAJ&oi=f>

nd&pg=PT17&dq=salary+administration+in+public+sector+personnel&ots
=KsOynnVIY5&sig=jjN3AcWmwHTlwy-
Ptoy51Psv4W4&redir_esc=y#v=onepage&q=salary%20administration%20
in%20public%20sector%20personnel&f=false

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2013). Guía legal sobre: Indemnización
por Despido. *Portal BCN*.
<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/indemnizacion-por-despido>

Camacho, T. (2017). La gestión del cambio en el Sector Público (1 de 3): La gestión
de la necesidad del cambio. *Portal NovaGob*. [https://red.novagob.org/la-
gestia3n-del-cambio-en-el-sector-paoblico-1-de-3-la-gestia3n-de-la-
necesidad-del-cambio/](https://red.novagob.org/la-gestia3n-del-cambio-en-el-sector-paoblico-1-de-3-la-gestia3n-de-la-necesidad-del-cambio/)

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México DF: McGraw Hill.

Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para
promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Caso
de estudio sobre una pequeña empresa de la ciudad de Bogotá Colombia
2015- 2017. (Trabajo final de especialización, Universidad de Buenos Aires,
Argentina.)* [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-
0946_ContrerasSanchezJ.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf)

Cortés, N. (2021). ¿Cómo funcionan las horas extras en Perú? *GeoVictoria*.
[https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/horas-extras-
peru/#:~:text=Las%20horas%20extras%20en%20Per%C3%BA%20es%2](https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/horas-extras-peru/#:~:text=Las%20horas%20extras%20en%20Per%C3%BA%20es%2)

0el%20trabajo%20realizado%20m%C3%A1s,otorgamiento%20como%20
en%20su%20prestaci%C3%B3n%E2%80%9D.

Departamento de Investigación y documentación parlamentaria (2011). Regímenes laborales y de remuneraciones en el sector público y sus propuestas de reforma. *Informe temático DIDP*.

Domínguez, L. & Giordano, J. (2009). *Sistema de Indicadores para el Cambio Organizacional – S.I.C.O: Una propuesta de medición del cambio organizacional*.<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/720/1/M-CD3874.pdf>

ESAN (2016). *El diseño de estructuras salariales*.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/el-diseno-de-estructurassalariales/>

Forneron Velazco, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667>

Gaete, D.; Llanquilef, J.; Gatica, I. & Hernández, M. (2019). *Asignación Familiar y Maternal*. [Archivo de vídeo] Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=NYIXtmc1IEA>

García, F.; Marcos, S. & García, F. (2019). Modelling the business structure of a digital health ecosystem. *ACM Digital Library*.
https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3362789.3362949?casa_token=T3c6E

wRmTrkAAAAA:8QPKAEKXX4TeQYNC0oNJ0Sw---

agC89FgMSsGazf3zxpJ-z1vB1w8Vri_TpxMteiMmx1hrpOkjzyeQ

Green, K. (2019). *Competitive People Strategy: How to Attract, Develop and Retain the Staff you need for business success*. Editorial KoganPage. *Competitive People Strategy: How to Attract, Develop and Retain the Staff* - Kevin Green - Google Libros

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education

Heyler, S. & Martin, J. (2018). Servant Leadership Theory: Opportunities for Additional Theoretical Integration. *Journal of Managerial Issues* 30 (2): 230-243. <https://www.jstor.org/stable/45176580>

Ikechukwu, E. (2005). *Labour Remuneration and Management of Payroll Accounting in Business Organizations*.

Kleptsova, E.Y. & Balabanov A. A., (2016). Development of Humane Interpersonal Relationships. *International Journal of Environmental & Science Education*, 11(4): 2147-2157. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1114460.pdf>

Kneck, A.; Flink, M.; Frykholm, O.; Kirsebom, M. & Ekstedt, M. (2019) The Information Flow in a Healthcare Organisation with Integrated Units. *International Journal of Integrated Care* 19(3). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6764182/>

Kreitner, R. y Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. In D. Richard (Ed.) Boston: Irwin Inc.

Liu L, Yang X, Liu H, Wang M, Welles S, Márquez S, et al. (2016) Spatial–temporal analysis of air pollution, climate change, and total mortality in 120 cities of China. *Front Public Health*, 4:143. doi: 10.3389/fpubh.2016.00143

López, R.; Avello, R.; Palmero, D.; Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar* 48 (2). <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331#:~:text=La%20validaci%C3%B3n%20de%20instrumentos%2C%20es,validaci%C3%B3n%20de%20un%20instrumento%20cient%C3%ADfico>.

Márquez, R. (2018). Las gratificaciones | Derecho Laboral Privado (PERÚ). [Archivo de vídeo] Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=pGFC_I_vPqM

Martínez, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 88-98. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>

Martono, S.; Khoiruddin, M. & Wulansari, N. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society* 19 (4). <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-S4-paper3.pdf>

Mayorga, R.; Virgen, A.; Martínez, A. & Salazar, D. (2020). Prueba Piloto. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*. 9

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>

Muhammad, N.; Waseef, J. & Humera, Manzoor (2018). Exploring Organizational Change in Public Sector of Pakistan through Thematic Networks. *Abasyn Journal of Social Sciences*.

https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Habib-23/publication/326837206_Exploring_Organizational_Change_in_Public_Sector_of_Pakistan_through_Thematic_Networks/links/5b68172da6fdcc1883481502/Exploring-Organizational-Change-in-Public-Sector-of-Pakistan-through-Thematic-Networks.pdf

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Rapd online* 33 (3).

<https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiOgcu1xuf3AhXzrpUCHaF3DAMQFnoECAQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.sapd.es%2Frevista%2F2010%2F33%2F3%2F03%2Fpdf&usq=AOvVaw1acS7Bx9TICOvIDZxeZ4u->

Obozov, N. (1979). *Interpersonal relations*. Leningrad: Leningrad State University, 6 p.

OIT (2014). International Labour Organization - Maternity and paternity at work. Law and practice across the world, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

- Oladele, A. & Aigbedion, M. (2018). Public Health Expenditure and Economic Growth in Nigeria: An Error Correction Model. *Journal of Economics, Management and Trade* 21 (6).
<https://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/13016>
- Organización Panamericana de la Salud (2007). Guía de Evaluación Económica en Promoción de la Salud. *Portal Paho*.
<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/EvalEcoProm-sp.pdf>
- Ortega, P. & Solano, (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 de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú).
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7501>
- Ortiz, A. y Rivero, G. (2007). *Desmitificando la teoría del Cambio*.
http://www.rootchange.org/about_us/resources/publications/DemistificandolaTeoriadeCambio.pdf
- Oyola, A.E. (2021). Desigualdad en la distribución de médicos en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública* 47 (1).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1447>
- Parlinska, A.; Milewska, A. & Zmorczyńska, I. (2021). Protection for Maternity – Social, Economic and Political Trends in Selected EU Countries. *European Research Studies Journal* 24 (3).
- Pérez, J. & Merino, M. (2014). Definición de Remuneración.

- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*. *Ingeniería Industrial*, 323-332. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010&lng=es&tlng=pt
- Quintana, S. (2020). La Operacionalización de variables: “CLAVE” para armar una Tesis. *Revista UNSM*. <https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm-13-05-2020.pdf>
- Reiche, S.; Lee, Y. & Allen, D. (2018). Actors, Structure, and Processes: A Review and Conceptualization of Global Work Integrating IB and HRM Research. *Journal of Management* 45 (2): 359-383. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206318808885>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*. 30 (131) 162-171. *Universidad ICESI*. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108008.pdf>
- Steel, J.; Godderis, L. & Luyten, J. (2018). Productivity estimation in economic evaluations of occupational health and safety interventions. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 44(5):458 – 474. <https://www.jstor.org/stable/26567030>
- Tarazona, B. (2017). *Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14678/Tarazona_LBF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vaill P. (1989) *The Emerging Practice of Organization Development. Seven Process Frontiers for Organization Development. 1ed ed.*

Vargas (2019). *Gestión del cambio organizacional en proyectos de ti en las Entidades públicas del sector agropecuario en Colombia.* (Tesis de maestría, Universidad EAN).

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9807/VargasDaniel2020.pdf?sequen>

Villasís, M.A. & Miranda, M.G. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alegría México* 63(3): 303 – 310.
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/199/350>

Zúñiga, B. (2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martin de Porres S.A.* (Tesis de maestría, universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión).
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%A9%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1>



ANEXOS.

ANEXO 01. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del cambio Organizacional	Procesos de transiciones de las organizaciones por lo que lograrán ser más competitivas y sustentables en el corto, mediano y largo plazo (Contreras, 2018).	Es la capacidad de adaptarse a un contexto cambiante y globalizado con la opción de mantener una filosofía a largo plazo, a partir de las dimensiones: Liderazgo, personas, flujo de información y estructuras/procesos. La técnica correspondiente es la encuesta y el instrumento correspondió a un cuestionario.	Liderazgo	Visión compartida	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Confianza	
				Agente de cambio	
				Trabajo en equipo	
				Habilidades de liderazgo	
			Personas	Valores compartidos	
				Conocimientos, habilidades y actitudes	
				Confianza entre pares	
				Motivación	
			Flujo de información	Fluidez de la información	
				Canales y medios de información	
				Procesos comunicacionales	
			Estructura y procesos	Claridad en la definición de roles	
Flexibilidad en los procesos					
Flexibilidad en la estructura					
Asignaciones Económicas	Es un proceso en el que se distribuye los recursos económicos disponibles a un individuo u organización que alcanza un logro o cumple una meta establecida (Fortún, 2020).	Se usa para mencionar al salario y a otros tipos de remuneraciones o pagos y se clasifica en dimensiones: indemnización por años de servicio, indemnización del feriado, remuneración del feriado, horas extraordinarias, gratificación y asignación familiar y maternal. La técnica correspondiente es la encuesta y el instrumento correspondió a un cuestionario.	Indemnización por años de servicio	Valor económico	
				Número de años de servicio	
			Indemnización del feriado	Numero de feriados al año remunerados	
				Valor económico referencial	
			Remuneración del feriado	Remuneración diaria	
			Horas extraordinarias	Número de horas extras	
				Valor referencial según remuneración básica	
Gratificación	1/6 de la remuneración percibida por mes				
Asignación familiar y maternal	10% de la remuneración mínima vital				

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura.



ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de Gestión del cambio por Kottler (1997) adaptado por Tarazona (2017)

I. INTRODUCCIÓN

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca de la Gestión del Cambio en la microred, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta

II. DATOS GENERALES

Tiempo de servicio en esta Institución: _____

Sexo: M () F ()

Edad: _____

Cargo: _____

III. CUESTIONARIO

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre.



DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO		1	2	3	4	5
En referencia a los Directivos y jefes en la microred San Ignacio, Ud. diría que...						
1	Los trabajadores de la microred procuran transmitir constantemente la misión institucional.					
2	Los trabajadores de la microred tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa la institución.					
3	Los trabajadores de la microred gozan de credibilidad para los demás servidores.					
4	A los trabajadores de la microred se les apoya activamente en las tareas asignadas.					
5	Los trabajadores de la microred comparten los logros obtenidos con sus colaboradores.					
6	Los trabajadores de la microred sienten que existe apertura del equipo para trabajar con otras áreas.					
7	Los trabajadores de la microred están comprometidos con la institución.					
8	Los trabajadores de la microred tienen habilidades para trabajar en equipo.					
DIMENSIÓN 2: PERSONAS		1	2	3	4	5
Desde su posición en la microred, Ud. considera que...						
9	Los trabajadores de la microred sienten que su comportamiento está alineado/a con los valores y principios institucionales.					
10	El rol laboral de los trabajadores de la microred refleja los valores institucionales.					
11	Los trabajadores de la microred se sienten capacitados/as para afrontar cambios.					
12	Los trabajadores de la microred tienen suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en la institución.					
13	Los trabajadores de la microred poseen confianza con los Directivos y Jefes en la institución.					
14	Los trabajadores de la microred tienen confianza con las personas que trabajan en la institución.					
15	Los trabajadores de la microred creen que los cambios son necesarios para mejorar.					
16	Los trabajadores de la microred se involucran activamente en cualquier situación de cambio.					
DIMENSIÓN 3: FLUJO DE LA INFORMACIÓN		1	2	3	4	5
A partir de su vivencia en la microred, Ud. considera que...						
17	La fluidez de la información facilita los procesos de cambio					



18	Tiene conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución.					
19	Sabe a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo					
20	Puede acceder a la información que se requiera para cumplir sus funciones					
21	Conoce los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional					
22	Los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional					
DIMENSIÓN 4: ESTRUCTURA Y PROCESOS						
En relación a la estructura y procesos de cambio que se dan en la Microred, Ud. diría que...		1	2	3	4	5
23	Los trabajadores de la microred asumen el rol que les corresponde.					
24	Los trabajadores de la microred conocen cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla.					
25	Los trabajadores de la microred asumen que los procesos de cambio establecidos en la institución son los adecuados.					
26	Los trabajadores de la microred asumen que los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas.					
27	Los trabajadores de la microred creen que la estructura organizacional es idónea para la ágil toma de decisiones.					
28	Los trabajadores de la microred asumen que la estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos.					



Cuestionario sobre asignaciones y remuneraciones en trabajadores del Estado

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca de las asignaciones económicas en la Microred, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima

Se agradece anticipadamente la colaboración de los profesionales de la Microred.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DATOS GENERALES

EDAD: _____ **SEXO:** ()M ()F

TIPO DE CONTRATO: () NOMBRADO, () CLAS, () CAS, () CAS COVID, () CONTRATO POR TERCEROS.

AÑOS DE SERVICIO

() <1año () 1-2años () 3-5años () 5-9años () 10años a más



	DIMENSIÓN 1: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	1	2	3	4	5
1	Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización por años de servicio en la organización en la que laboran.					
2	Los trabajadores de la microred asumen que su organización remunera los años de servicios realizados de manera justa.					
	DIMENSIÓN 2: INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO Desde su posición en la microred, Ud. considera que...	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización del feriado.					
4	Los trabajadores de la microred reciben remuneración por feriados establecidos en su organización pública.					
	DIMENSIÓN 3: REMUNERACIÓN DEL FERIADO	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores de la microred conocen el monto económico de su remuneración diaria percibido en su organización pública.					
6	Los trabajadores de la microred reciben una remuneración equitativa en hombres y mujeres.					
7	Los trabajadores de la microred reciben su remuneración justo a tiempo según la programación.					
	DIMENSIÓN 4: HORAS EXTRAORDINARIAS	1	2	3	4	5
8	Los trabajadores de la microred están en disposición de realizar horas complementarias (extras) a pesar del pago diferido.					
9	Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la hora complementaria (extra).					
10	Los trabajadores de la microred consideran que existe presupuesto en la organización para cubrir las horas complementarias (extras).					
11	Los trabajadores de la microred consideran que el pago de las horas complementarias de manera diferida representa un ahorro en su economía.					
	DIMENSIÓN 5: GRATIFICACIÓN	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores de la microred reciben 1/6 de su remuneración básica como gratificación según los plazos.					
13	Los trabajadores de la microred se sienten conforme con la gratificación recibida en su entidad pública.					
14	Los trabajadores de la microred consideran que la gratificación recibida es equitativa para todos.					
	DIMENSIÓN 6: ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL					
15	Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la asignación familiar.					



16	Los trabajadores de la microred están satisfechos con la asignación familiar recibida.					
17	Los trabajadores de la microred conocen que La asignación por maternidad es recibida justo a tiempo después del parto.					
18	Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por escolaridad.					
19	Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por luto o pérdida de un ser querido.					

Anexo 03.
Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del cambio organizacional	Liderazgo	Visión compartida	1. Los trabajadores de la Microred procuran transmitir constantemente la misión institucional.	X		X		X		X		
			2. Los trabajadores de la Microred tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa la institución.	X		X		X		X		
		Confianza	3. Los trabajadores de la Microred gozan de credibilidad para los demás servidores.	X		X		X		X		
			4. A los trabajadores de la Microred se les apoya activamente en las tareas asignadas.	X		X		X		X		
		Agente de cambio	5. Los trabajadores de la Microred comparten los logros obtenidos con sus colaboradores.	X		X		X		X		
			6. Los trabajadores de la Microred sienten que existe apertura del equipo para trabajar con otras áreas.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	7. Los trabajadores de la Microred están comprometidos con la institución.	X		X		X		X		
			8. Los trabajadores de la Microred tienen habilidades para trabajar en equipo.	X		X		X		X		
	Habilidades de liderazgo	9. Los trabajadores de la Microred sienten que su comportamiento está alineado/a con los valores y principios institucionales.	X		X		X		X			
		10. El rol laboral de los trabajadores de la Microred refleja los valores institucionales.	X		X		X		X			
	Personas	Valores compartido	11. Los trabajadores de la Microred se sienten capacitados/as para afrontar cambios.	X		X		X		X		
			12. Los trabajadores de la Microred tienen suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en la institución.	X		X		X		X		
		Confianza entre pares	13. Los trabajadores de la Microred poseen confianza con los Directivos y Jefes en la institución.	X		X		X		X		
			14. Los trabajadores de la Microred tienen confianza con las personas que trabajan en la institución.	X		X		X		X		
		Motivación	15. Los trabajadores de la Microred creen que los cambios son necesarios para mejorar.	X		X		X		X		
			16. Los trabajadores de la Microred se involucran activamente en cualquier situación de cambio.	X		X		X		X		



Flujo de la información	Fluidez de la información	17. Los trabajadores de la Microred asumen que la fluidez de la información facilita los procesos de cambio.	X	X	X	X		
		18. Los trabajadores de la Microred tienen conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución.	X	X	X	X		
	Canales y medios de información	19. Los trabajadores de la Microred saben a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo.	X	X	X	X		
		20. Los trabajadores de la Microred pueden acceder a la información que se requiera para cumplir sus funciones.	X	X	X	X		
	Procesos comunicacionales	21. Los trabajadores de la Microred conocen los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional.	X	X	X	X		
		22. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional.	X	X	X	X		
Estructura y procesos	Claridad en la definición de roles	23. Los trabajadores de la Microred asumen el rol que le corresponde	X	X	X	X		
		24. Los trabajadores de la Microred conocen cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla.	X	X	X	X		
	Flexibilidad en los procesos	25. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos de cambio establecidos en la institución son los adecuados.	X	X	X	X		
		26. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas.	X	X	X	X		
	Flexibilidad en la estructura	27. Los trabajadores de la Microred creen que la estructura organizacional es idónea para la ágil toma de decisiones.	X	X	X	X		
		28. Los trabajadores de la Microred asumen que la estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: **Mg. DE LUJÁN FIESTAS BORNAZ, VALERIA MILAGROS**

Firma del experto

:

EXPERTO EVALUADOR



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Asignaciones económicas	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	Valor económico referencial	1. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización por años de servicio en organización en la que laboran.	X		X		X		X		
		Número de años de servicio	2. Los trabajadores de la microred asumen que su organización remunera los años de servicios realizados de manera justa.	X		X		X		X		
	INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO	Numero de feriado al año remunerados	3. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización del feriado.	X		X		X		X		
		Valor económico referencial	4. Los trabajadores de la microred reciben remuneración por feriado establecidos en su organización pública.	X		X		X		X		
	REMUNERACIÓN	Remuneración diaria	5. Los trabajadores de la microred conocen el monto económico de su remuneración diaria percibido en su organización pública.	X		X		X		X		
			6. Los trabajadores de la microred reciben una remuneración equitativa en hombres y mujeres.	X		X		X		X		
			7. Los trabajadores de la microred reciben su remuneración justo tiempo según la programación.	X		X		X		X		
	HORAS EXTRAORDINARIAS	Número de horas extras	8. Los trabajadores de la microred están en disposición de realizar horas complementarias (extras) a pesar del pago diferido.	X		X		X		X		
		Valor referencial según remuneración básica	9. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la hora complementaria (extra).	X		X		X		X		



		10. Los trabajadores de la microred consideran que existe presupuesto en la organización para cubrir las horas complementarias (extras)	X		X		X		X		
		11. Los trabajadores de la microred consideran que el pago de las horas complementarias de manera diferida representa un ahorro en la economía.	X		X		X		X		
GRATIFICACIÓN	1/6 de la remuneración percibida por mes	12. Los trabajadores de la microred reciben 1/6 de su remuneración básica como gratificación según los plazos.	X		X		X		X		
		13. Los trabajadores de la microred se sienten conforme con gratificación recibida en su entidad pública.	X		X		X		X		
		14. Los trabajadores de la microred consideran que la gratificación recibida es equitativa para todos.	X		X		X		X		
ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL	10% de la remuneración mínima vital	15. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de asignación familiar.	X		X		X		X		
		16. Los trabajadores de la microred están satisfechos con la asignación familiar recibida.	X		X		X		X		
		17. Los trabajadores de la microred conocen que La asignación por maternidad es recibida justo a tiempo después del parto.	X		X		X		X		
		18. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por escolaridad.	X		X		X		X		
		19. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por luto pérdida de un ser querido.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **Mg. DE LUJÁN FIESTAS BORNAZ, VALERIA MILAGROS**

Firma del experto

:

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una Microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Gestión del cambio organizacional"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 Mg. DE LUJÁN FIESTAS BORNAZ, VALERIA MILAGROS 41749074 EXPERTO	 HUELLA
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre asignaciones económicas"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 <hr/> <p>Mg. DE LUJÁN FIESTAS BORNAZ, VALERIA MILAGROS 41749074 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FIESTAS BORNAZ
Nombres	VALERIA MILAGROS DE LUJAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41749074

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0204-2021-UCV
Diploma	052-109844
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000770831

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 08/06/2022 11:30:13-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del cambio organizacional	Licenzago	Visión compartida	1. Los trabajadores de la Microred procuran transmitir constantemente la misión institucional.	X		X		X		X			
			2. Los trabajadores de la Microred tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa la institución.	X		X		X		X			
		Confianza	3. Los trabajadores de la Microred gozan de credibilidad para los demás servidores.	X		X		X		X			
			4. A los trabajadores de la Microred se les apoya activamente en las tareas asignadas.	X		X		X		X			
		Agente de cambio	5. Los trabajadores de la Microred comparten los logros obtenidos con sus colaboradores.	X		X		X		X			
			6. Los trabajadores de la Microred sienten que existe apertura del equipo para trabajar con otras áreas.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	7. Los trabajadores de la Microred están comprometidos con la institución.	X		X		X		X			
			8. Los trabajadores de la Microred tienen habilidades para trabajar en equipo.	X		X		X		X			
	Personas	Valores compartido	9. Los trabajadores de la Microred sienten que su comportamiento está alineado/a con los valores y principios institucionales.	X		X		X		X			
			10. El rol laboral de los trabajadores de la Microred refleja los valores institucionales.	X		X		X		X			
		Conocimientos, habilidades y actitudes	11. Los trabajadores de la Microred se sienten capacitados/as para afrontar cambios.	X		X		X		X			
			12. Los trabajadores de la Microred tienen suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en la institución.	X		X		X		X			
		Confianza entre pares	13. Los trabajadores de la Microred poseen confianza con los Directivos y Jefes en la institución.	X		X		X		X			
			14. Los trabajadores de la Microred tienen confianza con las personas que trabajan en la institución.	X		X		X		X			
		Motivación	15. Los trabajadores de la Microred creen que los cambios son necesarios para mejorar.	X		X		X		X			
			16. Los trabajadores de la Microred se involucran activamente en cualquier situación de cambio.	X		X		X		X			



Flujo de la información	Fluidez de la información Canales y medios de información Procesos comunicacionales	17. Los trabajadores de la Microred asumen que la fluidez de la información facilita los procesos de cambio.	X		X		X		X	
		18. Los trabajadores de la Microred tienen conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución.	X		X		X		X	
		19. Los trabajadores de la Microred saben a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo.	X		X		X		X	
		20. Los trabajadores de la Microred pueden acceder a la información que se requiera para cumplir sus funciones.	X		X		X		X	
		21. Los trabajadores de la Microred conocen los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional.	X		X		X		X	
		22. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional.	X		X		X		X	
Estructura y procesos	Claridad en la definición de roles Flexibilidad en los procesos Flexibilidad en la estructura	23. Los trabajadores de la Microred asumen el rol que le corresponde	X		X		X		X	
		24. Los trabajadores de la Microred conocen cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla.	X		X		X		X	
		25. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos de cambio establecidos en la institución son los adecuados.	X		X		X		X	
		26. Los trabajadores de la Microred asumen que los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas.	X		X		X		X	
		27. Los trabajadores de la Microred creen que la estructura organizacional es idónea para la ágil toma de decisiones.	X		X		X		X	
		28. Los trabajadores de la Microred asumen que la estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **Mg. CHINCHAYAN BARRENECHEA, MARIO JESUS**

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Asignaciones económicas	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	Valor económico referencial	1. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización por años de servicio en organización en la que laboran.	X		X		X		X		
		Número de años de servicio	2. Los trabajadores de la microred asumen que su organización remunera los años de servicios realizados de manera justa.	X		X		X		X		
	INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO	Número de feriado al año remunerados	3. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización del feriado.	X		X		X		X		
		Valor económico referencial	4. Los trabajadores de la microred reciben remuneración por feriado establecidos en su organización pública.	X		X		X		X		
	REMUNERACIÓN	Remuneración diaria	5. Los trabajadores de la microred conocen el monto económico de su remuneración diaria percibido en su organización pública.	X		X		X		X		
			6. Los trabajadores de la microred reciben una remuneración equitativa en hombres y mujeres.	X		X		X		X		
			7. Los trabajadores de la microred reciben su remuneración justo tiempo según la programación.	X		X		X		X		
	HORAS EXTRAORDINARIAS	Número de horas extras	8. Los trabajadores de la microred están en disposición de realizar horas complementarias (extras) a pesar del pago diferido.	X		X		X		X		
		Valor referencial según remuneración básica	9. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la hora complementaria (extra).	X		X		X		X		



		10. Los trabajadores de la microred consideran que existe presupuesto en la organización para cubrir las horas complementarias (extras)	X		X		X		X	
		11. Los trabajadores de la microred consideran que el pago de las horas complementarias de manera diferida representa un ahorro en su economía.	X		X		X		X	
GRATIFICACIÓN	1/6 de la remuneración percibida por mes	12. Los trabajadores de la microred reciben 1/6 de su remuneración básica como gratificación según los plazos.	X		X		X		X	
		13. Los trabajadores de la microred se sienten conforme con la gratificación recibida en su entidad pública.	X		X		X		X	
		14. Los trabajadores de la microred consideran que la gratificación recibida es equitativa para todos.	X		X		X		X	
ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL	10% de la remuneración mínima vital	15. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la asignación familiar.	X		X		X		X	
		16. Los trabajadores de la microred están satisfechos con la asignación familiar recibida.	X		X		X		X	
		17. Los trabajadores de la microred conocen que la asignación por maternidad es recibida justo a tiempo después del parto.	X		X		X		X	
		18. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por escolaridad.	X		X		X		X	
		19. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por pérdida de un ser querido.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **CHINCHAYAN BARRENECHEA, MARIO JESUS**

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una Microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de gestión del cambio organizacional"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.



4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO:

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 <p>Mg. CHINCHAYAN BARRENECHEA, MARIO JESUS 73262781 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre asignaciones económicas"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.

4. DECISIÓN:

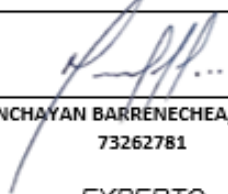

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 <hr/> <p>Mg. CHINCHAYAN BARRENECHEA, MARIO JESUS 73262781</p> <p>EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHINCHAYAN BARRENECHEA**
Nombres **MARIO JESUS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **73262781**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/12/20**
Resolución/Acta **0433-2020-UCV**
Diploma **052-098391**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0606770815

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 08/06/2022 11:31:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

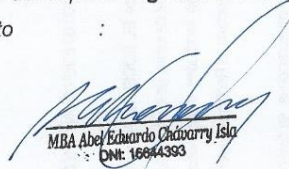
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión del cambio organizacional	Liderazgo	Visión compartida	1. Los trabajadores de la microred procuran transmitir constantemente la misión institucional.	X		X		X		X				
			2. Los trabajadores de la microred tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa la institución.	X		X		X		X				
		Confianza	3. Los trabajadores de la microred gozan de credibilidad para los demás servidores.	X		X		X		X				
			4. A los trabajadores de la microred se les apoya activamente en las tareas asignadas.	X		X		X		X				
		Agente de cambio	5. Los trabajadores de la microred comparten los logros obtenidos con sus colaboradores.	X		X		X		X				
			6. Los trabajadores de la microred sienten que existe apertura del equipo para trabajar con otras áreas.	X		X		X		X				
		Habilidades de liderazgo	7. Los trabajadores de la microred están comprometidos con la institución.	X		X		X		X				
			8. Los trabajadores de la microred tienen habilidades para trabajar en equipo.	X		X		X		X				
	Personas	Valores compartidos	9. Los trabajadores de la microred sienten que su comportamiento está alineado/a con los valores y principios institucionales.	X		X		X		X				
			10. El rol laboral de los trabajadores de la microred refleja los valores institucionales.	X		X		X		X				
		Conocimientos, habilidades y actitudes	11. Los trabajadores de la microred se sienten capacitados/as para afrontar cambios.	X		X		X		X				
			12. Los trabajadores de la microred tienen suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en la institución.	X		X		X		X				
		Confianza entre pares	13. Los trabajadores de la microred poseen confianza con los Directivos y Jefes en la institución.	X		X		X		X				
			14. Los trabajadores de la microred tienen confianza con las personas que trabajan en la institución.	X		X		X		X				
		Motivación	15. Los trabajadores de la microred creen que los cambios son necesarios para mejorar.	X		X		X		X				
			16. Los trabajadores de la microred se involucran activamente en cualquier situación de cambio.	X		X		X		X				



Flujo de la información	Fluidez de la información	17. Los trabajadores de la microred asumen que la fluidez de la información facilita los procesos de cambio.	X		X		X		X	
		18. Los trabajadores de la microred tienen conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución.	X		X		X		X	
	Canales y medios de información	19. Los trabajadores de la microred saben a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo.	X		X		X		X	
		20. Los trabajadores de la microred pueden acceder a la información que se requiera para cumplir sus funciones.	X		X		X		X	
	Procesos comunicacionales	21. Los trabajadores de la microred conocen los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional.	X		X		X		X	
		22. Los trabajadores de la microred asumen que los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional.	X		X		X		X	
		23. Los trabajadores de la Microred asumen el rol que le corresponde	X		X		X		X	
		24. Los trabajadores de la microred conocen cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla.	X		X		X		X	
Estructura y procesos	Claridad en la definición de roles	25. Los trabajadores de la microred asumen que los procesos de cambio establecidos en la institución son los adecuados.	X		X		X		X	
		26. Los trabajadores de la microred asumen que los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas.	X		X		X		X	
	Flexibilidad en la estructura	27. Los trabajadores de la microred creen que la estructura organizacional es idónea para la ágil toma de decisiones.	X		X		X		X	
		28. Los trabajadores de la Mmicrored asumen que la estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **Mg. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO**

Firma del experto :



MBA Abel Eduardo Chavarry Isla
DNI: 16644393



EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

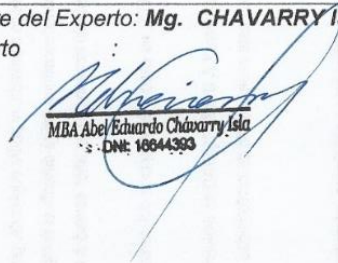
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Asignaciones económicas	INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO	Valor económico referencial	1. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización por años de servicio en la organización en la que laboran.	X		X		X		X		
		Número de años de servicio	2. Los trabajadores de la microred asumen que su organización remunera los años de servicios realizados de manera justa.	X		X		X		X		
	INDEMNIZACIÓN DEL FERIADO	Numero de feriado al año remunerado	3. Los trabajadores de la microred están de acuerdo con el valor económico de la indemnización del feriado.	X		X		X		X		
		Valor económico referencial	4. Los trabajadores de la microred reciben remuneración por feriado establecidos en su organización pública.	X		X		X		X		
	REMUNERACIÓN DIARIA	Remuneración diaria	5. Los trabajadores de la microred conocen el monto económico de su remuneración diaria percibido en su organización pública.	X		X		X		X		
			6. Los trabajadores de la microred reciben una remuneración equitativa en hombres y mujeres.	X		X		X		X		
			7. Los trabajadores de la microred reciben su remuneración justo a tiempo según la programación.	X		X		X		X		
	HORAS EXTRAORDINARIAS	Número de horas extras	8. Los trabajadores de la microred están en disposición de realizar horas complementarias (extras) a pesar del pago diferido.	X		X		X		X		
		Valor referencial según remuneración básica	9. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la hora complementaria (extra).	X		X		X		X		



		10. Los trabajadores de la microred consideran que existe presupuesto en la organización para cubrir las horas complementarias (extras)	X		X		X		X	
		11. Los trabajadores de la microred consideran que el pago de las horas complementarias de manera diferida representa un ahorro en su economía.	X		X		X		X	
GRATIFICACIÓN	1/6 de la remuneración percibida por mes	12. Los trabajadores de la microred reciben 1/6 de su remuneración básica como gratificación según los plazos.	X		X		X		X	
		13. Los trabajadores de la microred se sienten conforme con la gratificación recibida en su entidad pública.	X		X		X		X	
		14. Los trabajadores de la microred consideran que la gratificación recibida es equitativa para todos.	X		X		X		X	
ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL	10% de la remuneración mínima vital	15. Los trabajadores de la microred conocen el valor económico de la asignación familiar.	X		X		X		X	
		16. Los trabajadores de la microred están satisfechos con la asignación familiar recibida.	X		X		X		X	
		17. Los trabajadores de la microred conocen que la asignación por maternidad es recibida justo a tiempo después del parto.	X		X		X		X	
		18. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por pérdida de escolaridad.	X		X		X		X	
		19. Los trabajadores de la microred reciben asignación familiar por luto por pérdida de un ser querido.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: **Mg. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO**

Firma del experto



MBA Abel Eduardo Chavarry Isla
DNI: 16644393



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala de Gestión del cambio Organizacional"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.

4. DECISIÓN:

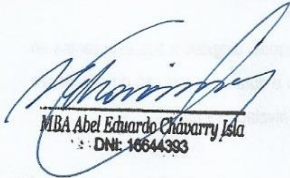

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 MBA Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393	
Mg. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO 16644393 EXPERTO	HUELLA



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre asignaciones económicas"

3. TESISISTA:

Br. Becerra Aguilar, Wilmer.

4. DECISIÓN:

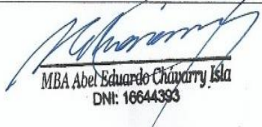

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 07 de Junio de 2022.

 MBA Abel Eduardo Chavarry Isla DNI: 16644393	
Mg. CHAVARRY ISLA, ABEL EDUARDO	HUELLA
16644393	
EXPERTO	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHAVARRY ISLA**
Nombres **ABEL EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16644393**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ESAN**
Rector **LESLIE PIERCE DIEZ-CANSECO**
Decano **ALBERTO ZAPATER CATERIANO**
Secretario General **ANA MARIA VILLANUEVA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **14/07/2004**
Resolución/Acta **913-16/2004**
Diploma **-**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000760672

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/06/2022 23:08:11-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Anexo 04. V de Aiken

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del instrumento gestión del cambio

Ítems	Expertos			Total	Suma de acuerdos (3)	V Aiken n=3 c=2 $V=S/[n(c-1)]$	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1	3	3	1.00	si
2	1	1	1		3	1.00	si
3	1	1	1		3	1.00	si
4	1	1	1		3	1.00	si
5	1	1	1		3	1.00	si
6	1	1	1		3	1.00	si
7	1	1	1		3	1.00	si
8	1	1	1		3	1.00	si
9	1	1	1		3	1.00	si
10	1	1	1		3	1.00	si
11	1	1	1		3	1.00	si
12	1	1	1		3	1.00	si
13	1	1	1		3	1.00	si
14	1	1	1		3	1.00	si
15	1	1	1		3	1.00	si
16	1	1	1		3	1.00	si
17	1	1	1		3	1.00	si
18	1	1	1		3	1.00	si
19	1	1	1		3	1.00	si
20	1	1	1		3	1.00	si
21	1	1	1		3	1.00	si
22	1	1	1		3	1.00	si
23	1	1	1		3	1.00	si
24	1	1	1		3	1.00	si
25	1	1	1		3	1.00	si
26	1	1	1		3	1.00	si
27	1	1	1		3	1.00	si
28	1	1	1		3	1.00	si

Nota. Cada juez valoró con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 si estuvo en desacuerdo

Validación por expertos.

La validez del instrumento fue realizada mediante el juicio de tres expertos.

Validez

Experto	Situación
Mg. Abel Eduardo Chavarry Isla	Aprobado
Mg Mario Jesús Chinchayan Barrenechea	
Mg. Valeria Milagros De Luján Fiestas Bornaz	

Cuadro resumen para validación de contenido por el método de juicio de expertos mediante la V de Aiken del instrumento asignaciones económicas

Ítems	Expertos			Total	Suma de acuerdos (3)	V Aiken n=3 c=2 $V=S/[n(c-1)]$	Validez
	1	2	3				
1	1	1	1	3	3	1.00	si
2	1	1	1		3	1.00	si
3	1	1	1		3	1.00	si
4	1	1	1		3	1.00	si
5	1	1	1		3	1.00	si
6	1	1	1		3	1.00	si
7	1	1	1		3	1.00	si
8	1	1	1		3	1.00	si
9	1	1	1		3	1.00	si
10	1	1	1		3	1.00	si
11	1	1	1		3	1.00	si
12	1	1	1		3	1.00	si
13	1	1	1		3	1.00	si
14	1	1	1		3	1.00	si
15	1	1	1		3	1.00	si
16	1	1	1		3	1.00	si
17	1	1	1		3	1.00	si
18	1	1	1		3	1.00	si
19	1	1	1		3	1.00	si

Nota. Cada juez valoró con 1 si estuvo de acuerdo y con 0 si estuvo en desacuerdo

Validación por expertos.

La validez del instrumento fue realizada mediante el juicio de tres expertos.

Validez

Experto	Situación
Mg. Abel Eduardo Chavarry Isla	Aprobado
Mg Mario Jesús Chinchayan Barrenechea	
Mg. Valeria Milagros De Luján Fiestas Bornaz	

Anexo 05. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – V1

ENCUESTADOS	ÍTEMS																				SUMA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20											
E1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	107
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	109
E3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
E4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	123
E5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	104
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	138
E7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	103
E8	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	118
E9	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
E10	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	104	
VARIANZA	0.410	0.560	0.690	0.800	0.890	0.360	0.410	0.360	0.690	0.800	0.890	0.690	0.600	0.600	0.610	0.410	0.800	0.610	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690	0.690
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.560																														
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	212.490																														

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario **0.99**
 k : Número de ítems del instrumento 20
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 12.560
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. 212.490

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.99 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Interpretación: Al calcular el coeficiente de Alfa de Cronbach, este nos da un valor de 0.99 situándose en el rango de 0.72 a 0.99 lo que significa que el instrumento aplicado para la variable Gestión del cambio organizacional es de **excelente confiabilidad**.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – V2

ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	2	2	1	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	5	58
E2	3	3	2	4	3	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	60
E3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	58
E4	3	3	3	1	1	5	4	3	5	5	5	1	1	3	5	1	2	5	56
E5	1	1	1	1	3	5	1	3	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	31
E6	3	2	3	1	3	5	4	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	5	49
E7	4	4	3	1	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	60
E8	5	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	67
E9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
E10	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	55
VARIANZA	1.000	0.610	1.010	1.360	1.160	1.290	1.040	0.240	1.000	0.490	0.610	1.650	1.490	0.610	1.160	1.040	0.690	1.690	
SUMATORIA DE VARIANZAS	18.140																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	82.560																		

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario **0.82**

k: Número de ítems del instrumento 20

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. 18.140

S_T^2 : Varianza total del instrumento. 82.560

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.82 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Interpretación: Al calcular el coeficiente de Alfa de Cronbach, este nos da un valor de 0.96 situándose en el rango de 0.72 a 0.99 lo que significa que el instrumento aplicado para la variable Asignaciones económicas es de **excelente confiabilidad**.

Anexo 06. Base de datos: VARIABLE 1

ENCUESTADOS	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	
E1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
E3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	
E5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E8	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	
E9	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E10	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	
E11	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E14	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E16	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
E19	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E20	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	
E21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	

VARIABLE 2

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
E1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E8	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3
E9	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E10	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5
E11	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E14	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E16	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E19	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E20	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E23	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

E24	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E25	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E26	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E27	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E29	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E30	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E31	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E37	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E38	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E40	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
E43	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E44	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4
E46	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E47	3	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3
E48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E49	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4

Anexo 07. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>H1: Existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022.</p>	V.1.: Gestión del cambio organizacional	Unidad de Análisis	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo, porque el procesamiento de datos se hará mediante un programa estadístico que mostrará los resultados mediante tablas, gráficos o figuras (Hernández y Mendoza, 2018).</p> <p>Alcance: Correlacional, porque se busca cuantificar estadísticamente el grado de asociación entre las variables propuestas en estudio y cuan significativa es la influencia de una en la otra.</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal porque evita la manipulación parcial o total en el comportamiento de las variables o sujetos de estudio, además, el instrumento será aplicado una sola vez en un tiempo determinado.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: “Escala de Gestión del cambio”</p> <p>“Cuestionario sobre asignaciones económicas”</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Después de consolidar datos, se exportaron al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente pasarlos a SPSS para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional y las asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca, 2022.</p>			<p>Población</p> <p>Estuvo conformada por 76 trabajadores de una microred de San Ignacio incluyendo</p>		
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son las características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca?</p> <p>¿Cuáles son las características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las variables gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>(a) Identificar las características de la gestión del cambio organizacional en profesionales de una microred en Cajamarca.</p> <p>(b) Identificar las características de las asignaciones económicas recibidas por los profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.</p> <p>(c) Medir la correlación entre las variables gestión del cambio organizacional y asignaciones económicas a profesionales de una microred de la provincia de San Ignacio, Cajamarca.</p>		V.2.: asignaciones económicas	<p>Muestra</p> <p>Contempló la participación de la totalidad de participantes indicados en el grupo poblacional, convirtiéndose en una muestra censal.</p>		

Nota: Información configurada a partir de la revisión de la literatura.