



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa
procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura,
2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA DE ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Queneche Vargas, Noelia Belén (orcid.org/0000-0002-9011-6546)

ASESOR:

Mtro. Llanos Baltodano, Víctor Manuel (orcid.org/0000-0002-5921-9475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por impulsarme siempre a ser mejor persona e inculcarme buenos valores, a mi familia por ponerme de ejemplo, por el apoyo constante y motivación para terminar mi carrera universitaria.

Agradecimiento

A Dios por iluminarme y ser guía en este camino, a la Universidad César Vallejo y a mi asesor de tesis por el impulso para continuar con la investigación en beneficio propio y de la comunidad científica.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII. PROPUESTA	27
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad.....	15
Tabla 2 Determinar la relación entre v1 y v2	16
Tabla 3 Identificar la relación entre la dimensión 1 y la variable 2	17
Tabla 4 Conocer la relación entre la dimensión 2 y la variable 2	18
Tabla 5 Establecer la relación entre las dimensión 3 y la variable 2	19
Tabla 6 Matriz de Operacionalización de la variables gestión del cambio.....	39
Tabla 7 Matriz de Operacionalización de la variable desarrollo organizacional.	40
Tabla 8 Matriz de Consistencia	41
Tabla 9 Listado de expertos	43
Tabla 10 Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos	52
Tabla 11 Regla de interpretación	57

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita-Piura 2022, con respecto a gestión del cambio se sostiene en la teoría de gestión de contingencia de Fred Fiedler, el autor para las definiciones es García (2017), por otro parte para desarrollo organizacional se sostiene en la teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo, el autor para los marcos conceptuales es Peine (2019).

La metodología a emplear en la investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptiva – correlacional, y con un diseño no experimental de corte transversal, con una población de 43 colaboradores, utilizando la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario de tipo Likert, se aplicó el SPSS versión 25 para el procesamiento de datos, pasando por un proceso de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

La conclusión logró determinar que existe una relación positiva considerable entre gestión del cambio y desarrollo organizacional, considerando que los resultados de coeficiente de correlación Rho de Spearman es = ,762

Palabras claves: Gestión del cambio, desarrollo organizacional, clima laboral.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between change management and organizational development in a processing and exporting company of hydrobiological products in Paita-Piura 2022, with respect to change management, it is based on Fred Fiedler's contingency management theory. , the author for the definitions is Garcia (2017), on the other hand for organizational development it is based on the theory of human relations by Elton Mayo, the author for the conceptual frameworks is Peine (2019).

The methodology to be used in the research is of an applied type, with a descriptive-correlational quantitative approach, and with a non-experimental cross-sectional design, with a population of 43 collaborators, using the survey technique through a questionnaire instrument. Likert type, SPSS version 25 was applied for data processing, going through a reliability process through Cronbach's Alpha.

The conclusion was able to determine that there is a considerable positive relationship between change management and organizational development, considering that the results of Spearman's Rho correlation coefficient = .762

Keywords: Change management, organizational development, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

En esta época que vivimos en la que se evidencian constantes cambios y adaptación a los nuevos mercados, desafíos tecnológicos; afrontar esto es considerado importante para mejorar el desarrollo organizacional, éxito y sostenibilidad en el tiempo de los negocios, sin embargo muchas empresas aún están reacias a generar el cambio que impulsará su productividad, ser líderes frente a las nuevas tecnologías que el mundo laboral implementa, considerando que el éxito pasado no es garantía de continuación en el futuro si es que no se tiene una planificación efectiva. (Suarez et al., 2020).

En el ámbito internacional, se da inicio a la historia de la gestión del cambio en los años 40, Kurt Lewin realizó algunos experimentos que fue la teoría del pionero entre 1947 y 1958 relacionado con cambios en una organización, que confronta de forma directa con los retos que consecutivamente se transforman, a lo que se puede definir como una herramienta estratégica que puede ir desde un cambio gerenciado y la influencia de ellos (Villacreses, 2017). Asimismo, lo más importante debería ser el recurso humano por ello la orientación al desarrollo organizacional de las empresas, partiendo que la mejora continua está relacionada con las capacitaciones que la empresa proporciona, reflejando la madurez y actitud de la alta gerencia para generar un crecimiento en la organización (Silva, 2018).

En el Perú, la investigación en el rubro pesquero, a través de la gestión del cambio, es necesaria para establecer en las empresas parámetros que permitan los cambios sin alterar la productividad y generar planes para un avance constante (Ramírez, 2017). Además de enfocarse en mejorar las relaciones interpersonales entre jefes y empleados para un buen desarrollo organizacional con el fin de sobrevivir, expandirse en un mundo tan globalizado, esto representa un desafío de permanencia que los llevará al éxito o fracaso (Querevalú et al., 2020), según el ministerio de producción la actividad extractiva en el rubro pesquero en términos de volumen con relación a junio de 2021 experimentó un incremento del 22.0%, siendo un reflejo que el sector va en aumento y principalmente en el desembarque de la anchoveta, por lo que es de importancia la investigación para los cambios generados en la industria, tanto a nivel de gestión y de producción (Ministerio de la Producción, 2022).

La empresa que ha sido estudiada es nacional, su actividad es la producción y exportación de productos hidrobiológicos, se formó como sociedad anónima el 18 de enero de 1994, y su principal actividad es la elaboración de pescado, crustáceos, moluscos y su respectiva conservación, tiene su central en Lima y su sede operativa en Paita, precisamente es en su planta de producción donde se pudo ver irregularidades, dado que no hay un buen diagnóstico de la empresa para la adaptación rápida de los nuevos procesos y cambios tecnológicos, además la motivación sobre ascensos, capacitación y oportunidades de aprendizaje son limitaciones para un buen desarrollo organizacional.

Las posibles causas de este problema se dieron por la falta de capacitación del personal sobre estrategias claves para gestionar los cambios a través de la colaboración virtual y avances tecnológicos, pues cuando se ha implementado un sistema no se ha realizado una capacitación profunda para el manejo del mismo, por lo que no hay una planificación clara para alcanzar metas y la adaptación al teletrabajo es nula (Fierro, 2021), asimismo con el tiempo el propósito principal sobre los objetivos de la empresa no se dan a conocer, ocasionando desmotivación en la organización, considerando además que se deben fortalecer aspectos como satisfacer necesidades de los colaboradores, abordar la identificación ligados a su cultura debiendo estar estructurados de acuerdo al rubro de cada empresa, si estas se descuidan limitaría el progreso de la organización (Maldonado, 2017). En la empresa estudiada las causas más relevantes es el bajo nivel de un buen comportamiento empresarial que debería primar en la organización, en ese sentido los mensajes se dan sólo a través de los niveles jerárquicos, por otra parte, falta fomentar las relaciones interpersonales entre áreas y mejorar la implementación de cambios a realizar.

Al no investigar este problema, las consecuencias debilitarían a la organización, porque existiría una mala gestión sobre los procesos y procedimientos previamente establecidos asumiendo costos innecesarios por no adaptarse a la tecnología y los cambios del entorno (Sanoja, 2021), el desarrollo organizacional es una respuesta que determina la conducta, la percepción de los valores de los individuos, al no estar alineado los sistemas de comunicación y el modo de operación de los empleados no se logrará el éxito de la organización (Becerra et al., 2017).

Por lo señalado esta investigación se orientó en determinar la gestión del cambio y desarrollo organizacional, dado el aporte de (Fierro, 2020) en su artículo del cambio organizacional que indica que los factores se presentan en los procesos administrativos, es decir en la reestructuración de las empresas. Asimismo, el bienestar de los trabajadores es un elemento importante que influye en los objetivos y desarrollo organizacional (Torres et al., 2019).

El problema de investigación se planteó mediante la siguiente pregunta, ¿De qué manera se relaciona la gestión del cambio y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?, con respecto a las preguntas específicas se indicó las siguientes: ¿Cómo se relaciona el descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?, ¿Cuál es la relación de reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?, ¿De qué manera se relaciona el recongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?.

La justificación señala el para qué de la investigación, demostrando porque el estudio es necesario e importante y aportarán información a gran parte de los investigadores (Hernández y Mendoza, 2018), en la justificación práctica porque contribuirá en la mejora de sus procesos, capacitándolos para enfrentar los nuevas tecnologías y cambios del entorno, permitiendo que la empresa tenga un plan de acción para alcanzar metas, y realizar un análisis sobre su situación generando toma de decisiones eficientes es decir un nuevo comportamiento organizacional, en la justificación social los resultados permitirá que las organizaciones del sector pesquero conozcan las implicancias de los cambios generados en el entorno en que se desenvuelve; además de identificar mensajes de comunicación efectiva con sus empleados, por lo tanto afianzar su cultura organizacional con el personal, por ende tener claro su misión y visión.

Conforme a lo establecido el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre gestión del cambio y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, y como objetivos específicos: Identificar la relación de descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, conocer la relación entre reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, establecer la relación entre recongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Las hipótesis orientan y delimitan una investigación (Espinoza, 2018), hipótesis general planteada: Existe una relación significativa entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022. En cuanto a las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, existe una relación significativa entre reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, existe una relación significativa entre las recongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

González et al. (2017), en su artículo de investigación en medianas y grandes empresas realizadas en Colombia, señaló como objetivo medir los procedimientos de gestión de cambios en las empresas, se utilizó la encuesta estructurada para la recolección de información, a una población conformada por 40 empresas, los resultados obtenidos indican que aunque en la empresa existen sistemas estructurados estos no son realizados a cabalidad y que el 76.0% manifiesta que la adaptabilidad y flexibilidad es un evento esporádico, el 41.4% hace uso racional de la tecnología, concluyó que actualmente la tecnología nueva con la existente es utilizada de manera óptima, además de hacer mención que con respecto a las barreras internas hay un apego a las normas y una baja cultura al cambio propiamente.

Vecino, et al. (2020), en su artículo de investigación en la empresa pesquera industrial Pescaisla, de Isla Juventud en Cuba, tuvo como objetivo, mejorar el desempeño en el periodo del 2015 al 2017 de la empresa, en el estudio se utilizó métodos y técnicas tanto a nivel empírico como teórico, además para el conocimiento del desarrollo de la propuesta se utilizó un método estadístico, con una población de 99 trabajadores a través de la encuesta como recolección de información, en esta investigación el autor indico como resultado gestionar los proceso de cambio y fortalecer el desempeño organizacional a través de la tecnología como herramienta que permite mejorar los procesos, el 55.6% de sus encuestados muestra que desconoce la visión y misión de la empresa, asimismo el 73.7% se expresa de forma negativa respecto al reconocimiento del trabajo desempeñado, y los resultados sobre habilidades y conocimientos el 83.9% lo indica de forma positiva, concluyendo que el procedimiento a implementar en la empresa sobre el cambio organizacional representa emprender acciones de forma positiva sobre la especificación de las actividades.

Martínez, et al. (2018), en su artículo sobre el modelo de gestión del cambio, en una universidad de Colombia, indicó como objetivo presentar y aplicar dicha propuesta que permita facilitar la implementación en su etapa de descongelamiento basado en el modelo de Lewin, el tipo de investigación fue un método multicriterio Elimination et Choix Traduisant la Réalité (ELECTRE), se realizó una encuesta a través de una muestra a 25 colaboradores comprobando que su dimensión individual: el desgano, el

aliado incondicional y el apabullamiento representan el 68% de su muestra, por otro lado en su dimensión organizacional: la desorganización representa el 56% de su muestra, resultando patrones de respuesta y análisis para identificar las dificultades sobre los nuevos proyectos, se concluyó que esta propuesta es útil porque permite minimizar la resistencia al cambio y así mejorar las estrategias para los planes de acción más apropiados y descongelar los prejuicios existentes de la empresa.

Ramírez (2017), según su tesis de postgrado en el sector pesca y acuicultura en Lima, según su objetivo determinó la relación entre gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Producción en Lima, el tipo de investigación es básica y diseño no experimental de tipo transversal descriptivo y correlacional, con un método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo en la Dirección General de Produce a través una población censal de 60 trabajadores, mediante la encuesta como técnica y como instrumento dos cuestionarios, el autor mencionó que los resultados demostraron que no existe relación entre sus variables como resultado tuvo (Rho de Spearman = 0,134), concluyendo que hay una relación positiva – baja respecto a la evaluación, comunicación del desempeño laboral, además que hay una relación negativa del conocimiento del cambio.

Castro (2022), en su tesis de post grado sobre habilidades gerenciales y gestión del cambio en Lima, Perú, su objetivo fue determinar la relación entre sus variables de un grupo empresarial, el tipo de investigación fue un método hipotético deductivo, de tipo diseño no experimental de corte transversal, a través de un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, empleó la encuesta como técnica, a través del instrumento cuestionario conformado por 25 preguntas para su variable una y 27 preguntas para su variable dos, 120 colaboradores fueron su muestra, los resultados del estudio señalaron que existe una relación significativa-positiva .599.

Flores, et al. (2021), quien en su artículo de investigación realizado en el sector del proceso de avícola a nivel internacional en la ciudad de Ecuador, indico como objetivo analizar la incidencia del desarrollo organizacional en tiempos de pandemia covid-19 sobre la supervivencia empresarial, la investigación fue descriptiva-correlacional, el diseño no experimental- transversal, con una población de 55

empleados, se aplicó un cuestionario a través de la escala de Likert a los trabajadores del área de producción, los resultados determinaron que las características que posee el área son particulares, y se concluye que para subsistir frente al impacto producido por la pandemia dichas características son propicios para la implementación de procesos innovadores que conduzcan al desarrollo de las organizaciones.

Figuroa, et al. (2021), en su artículo de investigación realizado a nivel internacional en las pymes en el sector industrial en la ciudad de Manabí, Ecuador, la finalidad fue analizar mediante un modelo de desarrollo organizacional la situación actual, se consideró a 43 empresas que se encuentran activas, la investigación fue de campo tipo descriptiva, la recolección realizada de datos fue a través de la encuesta, considerando que 100% de los encuestados mencionaron que son los gerentes quienes toman las decisiones en la empresa, contradiciendo a la pregunta 21 sobre los estilos de liderazgo respondiendo que se ejerce un estilo democrático, por otro lado el 53% de sus encuestados mencionan que cuentan con tecnología especializada mientras que el 47% que manejan tecnología obsoleta, concluyó que la mayoría de las empresas ven como inversión las capacitaciones más no como una oportunidad de desarrollo y que el estilo ejercido es el autoritario.

Gómez (2019), en su investigación realizada a nivel nacional de tesis de post grado desarrollada en el sector de harina y aceite de pescado en Chimbote, busco como objetivo determinar cómo influyen las competencias gerenciales de un superintendente en la dirección y control de esta organización, para esto se utilizó una muestra de 35 colaboradores (jefes de área, asistentes, empleados y operarios), con un diseño metodológico descriptivo de tipo aplicada utilizando una encuesta, los resultados evidenciaron que gran parte de los colaboradores indican que las competencias gerenciales influyen en un nivel medio en la dirección y control de la planta, concluyendo que las competencias gerenciales influyen medianamente sobre la visión del negocio y el desarrollo organizacional.

Agurto (2022), en su investigación a nivel nacional realizada en Lima- Perú, busco determinar la relación del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores, se aplicó una encuesta a 80 trabajadores quienes fueron su muestra, sobre las dimensiones competencia laboral, orientación de resultados, y adaptación al

cambio, con un diseño no experimental, correlacional y un método hipotético-deductivo, se percibió que los resultados indicaron que la variable está en un nivel alto al 35%, mientras que 50% en un nivel medio, y 35% en un nivel bajo con un $Rho=0,540$ y $sig.=0,000$, como conclusión se determinó que existe una correlación positiva moderada entre sus variables.

Las teorías revisadas sobre la que se desarrolla la variable gestión del cambio es la teoría de contingencia por Robbins y Coulter, se basó en que los líderes deben adaptarse al cambio según las circunstancias que se presenten, además de ejercer rasgos de habilidades gerenciales, por ende el cambio en la organización se ve demandado por aprendizaje y flexibilidad estructural a gran velocidad, y la teoría general de los sistemas de Ludwig Von Bertalanffy respecto a que los procesos funcionarían siempre y cuando las partes que lo integran trabajen de manera coordinada y mancomunada hacia los cambios dependiendo de su estructura. (Luzardo y Hernández 2018)

Berger, et al. (1994) citado por García (2017), el autor afirmó que la gestión del cambio fue definida como un proceso continuo de alineación de la organización para con su mercado, para hacerse más competitivos y efectivos.

Vecino, et al. (2020) mencionó que las organizaciones en general y especialmente las empresariales deben gestionar los cambios para dar respuesta al contexto siendo que hay mayor demanda de productividad a un costo elevado, dando paso a nuevos conocimientos que inspiran a nuevos investigadores.

Según Gonzáles et al. (2017) en su artículo de investigación define el cambio organizacional como un evento que no debe ser reconocido como algo puntual sino como un proceso continuo e interactivo.

Martínez, et al. (2018) indicó que es una herramienta indispensable y que no se debería tomar como un evento sorpresa sino como procesos continuos que deben abordarse adecuadamente.

Berger, et al. (1994) citado por García (2017), señaló en el caso de gestión del cambio tres dimensiones que son: descongelamiento (estado inicial), reemplazo (estado de transición) y recongelamiento (estado futuro).

Descongelamiento (estado inicial): es aquel que se encuentra la organización antes de alcanzar metas debe realizar un plan de acción, a través de capacitación gerencial y sesiones de sensibilización.

Reemplazo (estado de transición): periodo que transcurre desde que se toma la decisión para empezar un proceso de cambio hasta que finaliza, lo que permite cambiar el sistema social hacia un nuevo nivel de comportamiento o funcionamiento.

Recongelamiento (estado futuro): es un conjunto de condiciones que permite una finalización de un cambio específico, es decir busca que el cambio sea relativamente seguro a través de un mejor comportamiento.

Así mismo la teoría las relaciones humanas por Elton Mayo 1880, relacionada con la segunda variable de desarrollo organizacional, el autor fundamenta sus ideas en la conducta humana como eje principal en la productividad y el vínculo que tienen en las decisiones que la organización toma, asimismo Chris Argyris en la teoría de desarrollo organizacional mencionaba la importancia de que los trabajadores formen parte fundamental y actores activos en toda organización. (Luzardo y Hernández 2018), de igual manera Richard Beckhard, hace énfasis que el desarrollo organizacional requiere el compromiso de toda la organización y un plan previo como estrategia de éxito, Beckhard busca potenciar el capital humano.

Zamora (2017) indica que el desarrollo organizacional ha ido evolucionando a través de diferentes conceptos siendo considerada como una herramienta para planificar las relaciones, fortalecimiento institucional que permiten cambiar la cultura, mejorar los procedimientos obsoletos que las organizaciones emplean y que están ligados estrechamente a la visión, aprender a tomar decisiones con eficiencia, llegar a acuerdos sobre conflictos internos, generador de aprendizaje y desarrollo de capacidades organizacionales y humano.

Peine (2019), indico que es una serie de actividades, acciones y procesos, que plantean ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño y eficiencia a través de intervenciones y planes.

Torres, et al. (2021), definió que el desarrollo organizacional se centra en los valores, las relaciones interpersonales y el clima lo que permite mejorar la eficiencia

de la organización, asimismo que los aspectos de superación y satisfacción personal contribuyen en que los empleados se sientan tranquilos en su lugar de trabajo.

Flores, et al. (2021) en su artículo de investigación, detalló que el desarrollo organizacional busca el bienestar personal y laboral de los individuos como un proceso para el éxito de las empresas, a su vez mencionó factores humanos como trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.

Figuroa, et al. (2021) el autor señaló que el desarrollo organizacional requiere de caminos para llevar a las organizaciones hacia un cambio con el fin de que éstas logren sostenibilidad en el tiempo, competitividad y eficacia.

Quispe y Aguilar (2018), mencionó que a los empleados se les debe capacitar para la identificación y solución de problemas, asimismo establecer metas y objetivos específicos, medibles y accesibles, además de crear sistemas de incentivos para mejorar la eficacia y construir organizaciones eficientes.

Peine (2019), señaló que el desarrollo organizacional tiene cuatro tipos que son: aspectos estratégicos, aspectos tecno-estructurales, aspectos de recursos humanos, intervención en el proceso humano.

Aspectos estratégicos: se centró en su relación con el entorno y la manera con que está logra una ventaja competitiva a través de su estrategia y recursos.

Aspectos tecno-estructurales: está relacionado con el diseño de la empresa, el trabajo y la participación de los empleados, diseño estructural y calidad de administración.

Aspectos de recursos humanos: este tipo busca incorporar el personal a la empresa a través de una buena evaluación y captar personas idóneas para los puestos de trabajo, evaluar y premiar su desempeño a través de sistemas de recompensas y desarrollo de carrera.

Intervención en el proceso humano: son los procesos de interacción entre los miembros de una empresa, comunicación, toma de decisiones, liderazgo y relaciones interpersonales.

III. METODOLOGÍA

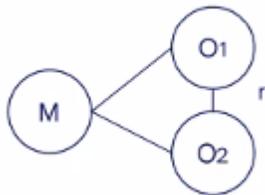
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Mi investigación es de tipo aplicada porque va a proponer o recomendar, de enfoque cuantitativo porque se sostiene en el instrumento para recoger datos medibles y cuantificables como es un cuestionario a través de las pruebas estadísticas para analizar datos, lo que permite estudiar fenómenos a través de experimentación y observación. (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño es no experimental porque no hay manipulación de la variable, sólo las describe y analiza cómo se presenta en la realidad, y es de corte transversal porque la investigación se realizó en un tiempo determinado, con una población definida y recolectan datos en un solo momento, por su alcance es correlacional ya que busca el grado de relación entre las variables. (Hernández & Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable gestión del cambio.

O2: Observación de la variable desarrollo organizacional.

r: Relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Cambio

Berger, et al. (1994) citado por García (2017), el autor afirmó que la gestión del cambio fue definida como un proceso continuo de alineación de la organización para con su mercado, para hacerse más competitivos y efectivos.

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Peine (2019), es una serie de actividades, acciones y procesos, que plantean ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño y eficiencia a través de intervenciones y planes.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población:

Es un conjunto de todos los casos que cumplen con criterios determinados, teniendo características similares para el objeto de estudio. (Hernández & Mendoza, 2018), el fin de la investigación fue estudiar a los 43 colaboradores de la empresa ubicada en Paíta, Piura.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores administrativos y operarios con contrato vigente mayor a seis meses laborando en la sede productiva.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores que no han pasado el periodo de tres meses de prueba y practicantes.

3.3.2. Muestra:

Es un subgrupo de elementos que corresponden a la población de interés sobre el cual se recogerá información, y son representativos de la población, es decir tienen que definirse y delimitarse. (Hernández & Mendoza, 2018), estuvo conformada por una muestra censal, los colaboradores de la sede productiva de la empresa.

3.3.3. Muestreo:

Conjunto que integra la muestra (Hernández & Mendoza, 2018), en la investigación el método empleado es no probabilístico, y elegido según los criterios del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis:

Se consideró a los colaboradores de la sede productiva ubicada en Paita y que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión para la investigación realizada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Es el conjunto de procedimiento para obtener datos o información, en la investigación se aplicó una encuesta a los colaboradores de la sede productiva ubicada en Paita para identificar el nivel de gestión del cambio y conocer el nivel de desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022

Instrumentos de recolección de datos

Son los recursos para recoger información o datos sobre la variable que se tiene en mente y que utilizará el investigador. (Hernández & Mendoza, 2018), se utilizó un cuestionario formado por 11 ítems para la medición de la variable gestión del cambio, asimismo un cuestionario de 11 ítems para la medición de la variable desarrollo organizacional, ambas mediante una escala de Likert para recoger datos.

Validez.

Es el nivel que mide las variables con respecto al instrumento, por lo tanto, se utiliza el método de juicio de expertos (Hernández & Mendoza, 2018), tuvo como propósito la colaboración de cuatro especialistas con grado en doctorado y magister, los expertos indicaron mediante su evaluación que los instrumentos son confiables.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto a 18 colaboradores para determinar los coeficientes de los instrumentos y realizar la aplicación, asimismo verificar el nivel de seguridad de los instrumentos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente a la empresa para realizar la investigación, luego se recolectaron datos mediante una prueba piloto utilizando la herramienta de Google Forms a los colaboradores de la empresa y de esta manera conocer a profundidad la problemática con el fin de constatar la confiabilidad de los instrumentos. Por otro lado, en la segunda etapa se utilizaron los instrumentos que fueron contruidos a través de los indicadores y validados por juicio de expertos, posteriormente continuar con la interpretación e integración de los resultados, construir la discusión con los antecedentes, finalmente realizar las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Para la investigación cuantitativa se procedió al almacenamiento de los datos, y al proceso de tabulación de cada puntaje de acuerdo a la encuesta aplicada. Asimismo, se ingresó la data en el programa SPSS V.25, finalmente se organizaron tablas, y comprobación de la relación entre las variables a través de hipótesis e interpretación de los resultados. En cuanto al análisis debido a que el tamaño de la muestra es 43 trabajadores se aplicó las pruebas de normalidad de Shapiro Wilk, y sobre ello se tendrá como resultado si es paramétrica o no paramétrica , en tal sentido se determinará el coeficiente de Rho Spearman o Pearson para el análisis inferencial, es decir la correlación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se ha tomado en base al código de ética de la Universidad César vallejo, donde se establece que la realidad problemática, antecedentes y marco teórico debe estar correctamente citado por los investigadores a través de las fuentes de consulta, teniendo en cuenta al autor y el año de la investigación, evitando así el plagio, utilizando normas APA 7^a; además del respeto a la privacidad de los colaboradores brindado así anonimato en el estudio y de que esta se realice de forma voluntaria lo que permite un investigación objetiva y veraz con datos reales.

IV. RESULTADOS

Aplicado los instrumentos para recolección de información, estos obtuvieron resultados puntuales para determinar la prueba de hipótesis, se aplicó previamente la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que el tamaño de muestra fue <50, donde se halló la correlación con Rho Spearman dado que una de las variables presenta un comportamiento no normal o no paramétrico debido a que el grado de significancia es menor a 0.05

Se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 1 Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Cambio	,104	43	,200*	,937	43	,020
Desarrollo Organizacional	,115	43	,177	,916	43	,004

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Shapiro-Wilk: Población menor a 50 personas

Kolmogorov-Smirnov: Población mayor a 50 personas

Interpretación: Con respecto a la tabla 1 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la población es menor a 50. Los datos señalan una conducta no normal o no paramétrica ya que el grado de significancia es menor a 0,05 por ello en la prueba de hipótesis se usa a Rho Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre gestión de cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Tabla 2 Determinar la relación entre v1 y v2

			Gestión del Cambio	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Cambio	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación. Con respecto a la tabla 2 se puede observar que los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,762 es decir que existe una relación positiva considerable entre las variables gestión del cambio y desarrollo organizacional, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre descongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre descongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre descongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Tabla 3 Identificar la relación entre la dimensión 1 y la variable 2

			Descongela miento	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Descongelamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
Desarrollo Organizacional	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación. Con respecto a la tabla 3 se puede observar que los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,654 es decir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión descongelamiento y la variable desarrollo organizacional, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 2: Conocer la relación entre reemplazo y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre reemplazo y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre reemplazo y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Tabla 4 Conocer la relación entre la dimensión 2 y la variable 2

			Reemplazo	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Reemplazo	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación. Con respecto a la tabla 4 se puede observar que los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,744 es decir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión reemplazo y la variable desarrollo organizacional, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre recongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre recongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre recongelamiento y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Tabla 5 Establecer la relación entre las dimensión 3 y la variable 2

			Recongelamiento	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Recongelamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación. Con respecto a la tabla 5 se puede observar que los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,671 es decir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión recongelamiento y la variable desarrollo organizacional, se evidencia que el nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general para determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022, los resultados indicaron que existe una relación positiva considerable entre gestión del cambio y desarrollo organizacional al obtener un coeficiente de Spearman= 0,762 y un nivel de significancia (sig = 0.00) menor que el $\alpha = 0.05$. Estos resultados coinciden con Castro (2022) quien en su investigación demostró que existe una relación significativa positiva de .599 entre sus variables habilidades gerenciales y gestión del cambio, por ello las organizaciones deberán liderar cambios positivos proporcionando seguridad a los colaboradores a través de un buen manejo de sus sistemas.

De la misma manera los hallazgos de Agurto (2022) demostraron en su investigación que las variables desarrollo organizacional y compromiso laboral tuvieron una correlación positiva moderada con $Rho=0,540$ y $sig.=0,000$, considerando que es importante realizar programas de capacitación para fortalecer el compromiso de los trabajadores orientado a la mejora y desarrollo de la organización. Sin embargo los resultados difieren con Ramírez (2017), quien señala en sus resultados que no existe relación entre gestión del cambio y desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,134); concluyendo que hay una relación positiva – baja respecto a sus variables, en consecuencia la institución no establece parámetros para el cambio organizacional y adaptación en sus procesos, por ende la ejecución de sus nuevos métodos y la comunicación no es clara entre sus trabajadores, además de falta de liderazgo para gestionar estos nuevos procedimientos.

En ese sentido se refuerzan la teoría de contingencia de (Robbins y Coulter, 2014, citado por Luzardo y Hernández 2018), que hace referencia que los sistemas están sometidos a influencias internas y externas, y que éstas deben ser estudiadas para una mejor adaptabilidad dependiendo de las circunstancias y el entorno en el que se desenvuelven, en consecuencia se determina el desenvolvimiento que tienen las organizaciones con respecto a las condiciones inciertas que se puedan dar en el camino.

En la investigación se planteó el primer objetivo específico, identificar la relación entre descongelamiento y desarrollo organizacional. Los resultados comprobaron que hay una relación positiva considerable entre descongelamiento y desarrollo organizacional de acuerdo con el valor del coeficiente de correlación de Spearman = 0,654 y con un nivel de significancia (sig. = 0.00) menor que $\alpha = 0.05$. Estos resultados tienen relación con los hallazgos de Martínez et al. (2018) quien considera que el cambio organizacional debe tomar interés en la percepción individual del trabajador y en la percepción colectiva de los equipos de trabajo en razón que cada individuo tiene diferentes intereses personales que contrastan con los intereses colectivos laborales. De esta manera el cambio organizacional debe valorar al recurso humano como factor activo del desarrollo organizacional. Asimismo en su estudio de Vecino, et al. (2020), menciona que en las organizaciones en general deben generar el cambio implementando propuestas de capacitación en nuevas tecnologías, manifestando que las nuevas actitudes y procedimientos mejoran la productividad, sobre la base de gerentes-líderes que promuevan la formación de equipos de trabajo para mejorar el desempeño de los trabajadores orientado al desarrollo organizacional.

Los resultados se sustentan en la teoría de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy (Luzardo y Hernández 2018), porque las organizaciones son sistemas donde el talento humano es un factor determinante para la generación de los cambios; y de la forma como los directivos o ejecutivos impulsen o promuevan el involucramiento y compromiso laboral de los trabajadores, dependerá el nivel de desarrollo organizacional y crecimiento empresarial.

Como segundo objetivo específico se planteó, conocer la relación entre reemplazo y desarrollo organizacional. Los resultados demostraron que existe una relación positiva considerable del coeficiente entre reemplazo y desarrollo organizacional según el valor de coeficiente de correlación de Spearman = 0,744 y con un nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el $\alpha = 0.05$.

Estos resultados tienen similitud con Gonzáles et al, (2017) quien considera que los cambios realizados en estas organizaciones respecto a la tecnología ha sido un

periodo de transición para mejorar sus procesos, además que no solo supone el abandono de viejas conductas para dar paso a nuevas, sino también emprender nuevas acciones para mejorar sus procedimientos, esto acompañado del mejoramiento de las conductas en los empleados que los guiarán hacia la obtención de una cultura para el desarrollo organizacional deseado.

Por otro lado, el estudio se asemeja con el de Figueroa, et al. (2021), que determinó que la tecnología obsoleta representa un problema en las actividades y desenvolvimiento en las empresas por ello es importante mejorar los recursos tecnológicos en las empresas, asimismo que la barrera de comunicación entre sus trabajadores debe ser reemplazada a través de una retroalimentación apropiada, considerando que los líderes deben tener conciencia que las capacitaciones y manejo de nuevas herramientas representa un factor importante y que el estilo autoritario ya no representa a una organización competente por el contrario desvirtúa todo desarrollo organizacional para ser grandes corporaciones.

En ese contexto se fundamenta en la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo que considera que este enfoque permite generar nuevos aprendizajes y mejorar las capacidades humanas en las empresas, dado que la productividad mejoraría cuando los trabajadores se sientan parte activa en la toma de decisiones para emprender nuevos procedimientos como parte del cambio y desarrollo en las organizaciones.

Como tercer objetivo específico, establecer la relación entre recongelamiento y desarrollo organizacional. Los resultados comprobaron que existe una relación positiva considerable entre recongelamiento y desarrollo organizacional al obtener el valor del coeficiente de correlación de Spearman = 0,671 y un nivel de significancia (sig. = 0.00) menor que el $\alpha = 0.05$.

Estos resultados guardan similitud con Flores, et al. (2021), quien menciona que una empresa con desarrollo organizacional eficiente puede anticiparse a los cambios globales tanto positivos como negativos y sobrevivir a contextos impredecibles como el de la pandemia covid – 19, pues han implementado procesos innovadores abandonando viejas costumbres para enfrentarse a nuevas actitudes, guardando relación con la etapa de descongelamiento que es un proceso sobre un nivel de un

nuevo comportamiento, además evidencia que el bienestar, relaciones interpersonales y valoración de su equipo de trabajo es un factor considerable para que la organización se mantenga en el tiempo, en consecuencia resalta que los cambios que puedan presentarse serán asumidos con éxito.

Asimismo es similar al estudio de Gómez (2019), por su parte demostró que la alta dirección debe crear lazos y reforzar el compromiso con los trabajadores proporcionando herramientas para lograr que los resultados sean los esperados, por otra parte el proceso de dirección y buen control son un factor decisivo en el desarrollo empresarial.

En ese contexto se cumple la teoría de Richard Beckjard que hace énfasis en potenciar y educar al capital humano como principales ejes de agentes de cambio que permitirá lograr objetivos para el desarrollo de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del cambio se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora en la ciudad de Paita, se obtuvo que el coeficiente de correlación de spearman es de 0,762, logrando determinar que existe una relación positiva considerable.
En la empresa hay debilidades en la gestión del cambio, es decir que los procedimientos no se adecuan, pues no se consideran las etapas de transición de todo cambio, influenciando en el manejo incorrecto de los aspectos estratégicos y de conducta en los procesos, lo que conlleva a que la empresa no sea funcional en el tiempo y el desarrollo organizacional sea débil.
2. En el primer objetivo específico se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es de 0,654, donde el (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por lo tanto se observa que se acepta la hipótesis alterna (Ha), quiere decir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión descongelamiento y la variable desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora en la ciudad de Paita.
Dado que hay un mal diagnóstico pues se debe tomar en cuenta las características de la empresa, su estructura, procesos y cultura; además que la gerencia desvirtúa la importancia de la capacitación sobre los procedimientos. Esto no ha permitido reaccionar de forma positiva para el logro de los objetivos, teniendo en cuenta las deficiencias para competir en su entorno convirtiendo al desarrollo organizacional en una necesidad.
3. Con respecto al segundo objetivo específico se evidencia que el coeficiente de correlación de spearman es de 0,744, donde (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (Ha), por lo que existe una relación positiva considerable entre la dimensión reemplazo y la variable desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora en la ciudad de Paita.
De manera que se debe dar importancia a la integración del personal en las decisiones que efectúa la empresa, de esta manera se aprovecharían los

conocimientos y la experiencia de los empleados, se propicia el compromiso para el logro de los resultados, por lo mencionado se concluye que la falta de evaluaciones es un factor decisivo que impiden que los acciones de cambio logren su propósito, generando limitaciones en el manejo de los procesos.

4. En relación al tercer objetivo específico, se evidencia que el coeficiente correlación de spearman es de 0,671, donde (sig. = 0.00) es menor que el p valor 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a), por lo que existe una relación positiva considerable entre la dimensión recongelamiento y la variable desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora en la ciudad de Paita. En consecuencia se debe sensibilizar a sus colaboradores que los nuevos cambios y estrategias permiten mejorar los procesos, en ese sentido las nuevas costumbres y comunicación participativa de los empleados en la empresa los guiará a una excelencia organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la empresa se le recomienda mejorar su gestión del cambio, teniendo un buen diagnóstico, es decir realizar un buen reconocimiento y evaluación para mejorar sus procesos donde todas las áreas se pongan de acuerdo, con el objetivo de concretar estrategias de mejoras y enfrentar los cambios generados por el entorno de modo eficiente, proporcionando recursos y herramientas a los empleados, lo que ocasionara tener una ventaja competitivo en su rubro.
2. A la gerencia se le sugiere realizar capacitaciones periódicamente orientado hacia los cambios en las tareas y operaciones que realizan las áreas, teniendo una comunicación asertiva y contratando al personal capacitado para que a través de charlas, conferencias y reuniones contribuyan en mejorar las habilidades, conocimientos en los empleados, suponiendo la mejora del desempeño en sus laborales organizacionales.
3. A la empresa se le propone que se comprometa en hacer partícipes activamente a los empleados en las decisiones sobre los procesos que se quiere implementar ya que son ellos los que saben cómo es la distribución de sus tareas, es decir que se dé una comunicación oportuna con sistemas de retroalimentación a través de correo y reuniones e indicar que es lo que se quiere mejorar, así los colaboradores trabajaran en conjunto para el crecimiento empresarial y personal.
4. A la empresa se le sugiere fomentar actividades a través de dinámicas de grupo entre las diferentes áreas para mejorar la interacción entre sus colaboradores, lo que permitirá mejorar su clima laboral y comunicación, considerando que una buena comunicación es fundamental para la reputación de la organización y bienestar de los empleados.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar la gestión del cambio en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita – Piura, 2022.

1.1 Introducción

En el Perú las empresas pesqueras representan el 13.7% de las exportaciones, debido al contexto actual ocasionado por la pandemia Covid-19 el interés por consumir alimentos saludables y nutritivos aumento, ocasionando la demanda en el consumo del producto de pota a nivel nacional. Asimismo el rubro pesquero es amplio por lo que la competencia es muy extensa, es por ello la importancia de utilizar estrategias en sus procesos de cambio para posicionarse en el mercado.

Las empresas procesadoras y exportadoras en Paita, son organizaciones que existen desde hace mucho tiempo, brindan oportunidades de empleo a los pobladores de la zona y zonas aledañas mejorando su calidad de vida.

1.2 Objetivo de la propuesta.

Hacer reuniones periódicas para establecer objetivos organizacionales y mejorar la gestión del cambio en las diferentes áreas de la empresa.

1.3 Justificación

Según los resultados de la investigación se concluyó que existe una relación positiva considerable de las variables, siendo fundamental que la empresa considere la propuesta para el mejor manejo en los cambios realizados de sus procesos, de tal manera que el personal trabajara motivado y con ello aumentara la rentabilidad de la organización, por ende esto los llevara a buscar nuevas vías que ayude en cumplir los objetivos en menor tiempo y ser líderes en su sector, en consecuencia se propone lineamientos para mejorar la gestión del cambio en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita – Piura, 2022, considerando que luego de implementado del cambio las cosas serán mejores.

Dichos lineamientos permitirán proponer estrategias de gestión del cambio con el fin de mejorar la planificación sobre los procedimientos apropiados a implementar en la organización.

1.4 Estrategias de la Gestión del Cambio

1.- Programar charlas virtuales y presenciales que permitan comunicar el enfoque de los cambios que se quieren realizar.

1.5 Desarrollo de las estrategias de la Gestión del Cambio

Estrategia 1: Programar charlas virtuales y presenciales que permitan comunicar el enfoque de los cambios que se quieren realizar.

a) Descripción:

Las charlas se darán al personal empleado de manera obligatoria dos veces al mes con un periodo máximo de 02 horas por sesión, donde se especificara las acciones necesarias a tomar y se definirán los objetivos con claridad que deberán ser difundidos periódicamente.

b) Indicador:

- Número de empleados que asistan a las charlas informativas.
- Evaluar a los empleados sobre el mejoramiento de sus habilidades y competencias.

c) Metas:

- Identificar procesos que se puedan mejorar y asignar responsabilidades claras en torno a las funciones que realizan los empleados, proporcionándoles las herramientas para ello.

d) Tácticas:

- Desarrollar el programa de charlas y evaluar constantemente el proceso de cambio mediante pruebas una vez finalizada las charlas.
- Mantener una comunicación permanente entre las diferentes áreas de la empresa a través de correo electrónico, grupos de whatsapp.

e) Programas o actividades:

- Describir los cambios que se quieren realizar y lo que se quiere conseguir con esto.
- Descripción correcta de las funciones y responsabilidades del personal en los procesos de los cambios.
- Asesoramiento externo para realizar la gestión del cambio.
- Implementar el cambio comunicando las tareas que le corresponden a los empleados encargados de ejecutarlo.
- Evaluar los resultados y dar a conocer a los involucrados el desempeño realizado.
- Seguimiento trimestral de los procesos implementados.

f) Cronograma de actividades:

N°	Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Describir los cambios que se quieren realizar y lo que se quiere conseguir con esto.																	
2	Descripción correcta de las funciones y responsabilidades del personal en los procesos de los cambios.																	
3	Asesoramiento externo para realizar la gestión del cambio.																	
4	Implementar el cambio comunicando las tareas que corresponden a los empleados encargados de ejecutarlo.																	
5	Evaluar de los resultados y dar a conocer los involucrados el desempeño realizado.																	
6	Seguimiento trimestral de los procesos implementados.																	

g) Presupuesto:

Actividades	Inversión
Asesoramiento externo para realizar la gestión del cambio	S /2.500.00
Evaluar de los resultados y dar a conocer a los involucrados el desempeño realizado.	S/ 1,500.00
Total	S/ 4,000.00

h) Viabilidad:

Las charlas virtuales y presenciales deben ser dictadas por un especialista o asesor en manejo de procesos de cambio para evitar la resistencia a estos, posterior a la capacitación otorgada el seguimiento de lo implementado será revisado por los jefes de áreas minimizando el costo de pago en esta actividad.

REFERENCIAS

- Agurto Velásquez, Janeth (2022). *Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, 2021* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78151>
- Alegría Merma. (2021). *La gestión institucional y desarrollo organizacional de una unidad de gestión educativa local de la región de Apurímac. Universidad César Vallejo.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80475>
- Bezerra, A., Fernandes, R., & Ney, F. (2017). *Managing organizational culture in a process of change in the strategic map of the ceara state treasury secretariat.*
- Bohle. (2018). *The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. Revista de Administração de Empresas., 58(4), 393–404.* <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Cajal Flores, Alberto. (18 de febrero de 2021). Richard Beckhard: biografía y aportaciones a la administración.
- Castro Sánchez, Miguel Fernando (2022). *Habilidades directivas y gestión del cambio en un grupo empresarial del Perú- 2021*
- Díaz Pérez, Maiky. (2019). *Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. Universidad de La Habana, (288), 245-260. Epub 01 de septiembre de 2019. Recuperado en 13 de mayo de 2022, de <https://cutt.ly/WHHELiz>*
- Fierro-Moreno, Eréndira. (2021). *La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. Nova scientia, 13(spe)Epub 28 de mayo de 2021.* <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2762>

- Figueroa Soledispa, M. L., Parrales Reyes, J. E., & Nieto Parrales, D. A. (2021). *Análisis del desarrollo organizacional como modelo de gestión para potenciar a las pymes del sector industrial en la provincia de Manabí, periodo 2006 – 2012*. *RECIMUNDO*, 5(2), 440-461. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\)](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2)).
- Flores Urbáez, M., Chiriboga, Moreira, M. K., y Intriago Bravo, M. E. (2021). *Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: la experiencia de Avipechichal, Ecuador*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 187-204. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12>
- 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://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667
- Garcia, Gustavo (2017) *Gestión de Cambios Organizacionales: Modelo integrado: factores transformacionales y transaccionales*.
- García-Madurga, M.A., Grilló-Méndez, A.J., y Morte-Nadal, T. (2021). *La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática*. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 55-70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- García-Magariño, & Sánchez-Bayón, A. (2021). *Gestión del cambio y del conocimiento en organizaciones cooperativas y de transformación social: estudio de casos comparados*. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, 27, 137–171. <https://doi.org/10.17345/rio27.137-171>
- García Mejía, Jessenia Janina (2020). *Gestión del cambio durante Covid19 del personal administrativo en dos hospitales de Lima Norte 2020*.

- García Rodríguez, Fuentes Guevara, D., & Pico González, B. (2021). *Análisis de la actitud emprendedora en sociedades cooperativas pesqueras en México. Revesco: Revista de Estudios Cooperativos*, 139(139), e76632–. <https://doi.org/10.5209/reve.76632>
- Gómez Bazan, N. N. (2019). *Influencia de las competencias gerenciales de un superintendente de planta en el proceso de dirección y control de una fábrica de harina y aceite de pescado, Chimbote, Ancash, 2019.*
- González-Millán, José J., Rodríguez-Díaz, Miryam, T, & González-Millán, Oscar U. (2017). *Cambio organizacional en las medianas y grandes empresas del Valle de Sugamuxi. Dimensión Empresarial* 15(1), 203-216. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.1384>
- Guevara Gómez, H. E., Huarachi Quintanilla, L. A., Lozano Zanelly, G. A., & Vértiz Osore, J. J. (2021). *Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 178-191. <https://doi.org/10.52080/rvg93.13>
- 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, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.*
- Huayre Arroyo Doris Marilu (2020). *Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019*
- J Mauricio López-Sánchez, Sandra J Hernández-Barrero, Mauricio B Valderrama-Barco, & Carlos Barreto-Reyes. (2018). *Caracterización y estado de las pesquerías del embalse Porce II (Antioquia). Actualidades biológicas*, 40(108), 24–37. <https://doi.org/10.17533/udea.acbi.v40n108a03>

- Landeo-Quispe, A.-S., Belzugarri Pocomucha, J. Y., Camarena Ingaruca, M. O., & Almidón Ortiz, C. A. (2022). *Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas*. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(2), 319-335. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i2.37941>
- Luzardo, M. T. A., & Hernández, A. C. C. (2018) *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*. DOI: <https://doi.org/10.21892/9789588557663>
- Maldonado. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*.
- Martínez Bustos, E., Carrasco Sagredo, C. y Bull, M. T. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin*. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Matilde. (2021). *Desarrollo organizacional y sobrevivencia empresarial en tiempos de pandemia del COVID-19: La experiencia de Avipechichal, Ecuador*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Número especial 6), 187–204. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.12>
- Matus Pérez, Daniel (2020). *Consultoría en desarrollo organizacional y de negocios in situ*. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 12 (1),23-30. [fecha de Consulta 7 de mayo de 2022]. ISSN: 2145-1389. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560465477011>
- Ministerio de la Producción (2022). *Reporte Coyuntural Sector Pesca y Acuicultura Resultados del Desempeño de la Pesca Extractiva junio 2022*. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oe/estadistica-pesquera>

Montoya Agudelo, C. A. (Ed.). (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/9789587601527>

Pacheco-Ruíz, Carlos, Rojas-Martínez, Claudia, Niebles-Nuñez, William, & Hernández-Palma, Hugo G. (2020). *Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior*. *Formación universitaria*, 13(5), 191-202. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500191>

Peine, S., (2019). *Manual de Diseño e Intervención Organizacional. Serie Creación n°54. Facultad de Psicología: Escuela de Psicología. Centro de Investigación en Educación Superior CIES-USS;Santiago*. <https://infolibros.org/pdfview/6270-manual-de-diseno-e-intervencion-organizacional-shila-peine/>

Pérez -Vallejo, Lidia María, & Ronda - Pupo, Guillermo Armando, & Vilariño -Corella, Carlos Manuel (2016). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia*. *Ingeniería Industrial*, XXXVII (3),286-294. [fecha de Consulta 17 de mayo de 2022]. ISSN: 0258-5960. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360448031007>

Querevalú, E., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario*. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 68-77 <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1419>

Quispe Palomino Elizabeth & Aguilar Hernando, Nadia Katherina (2018) *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018*

Quintero, J. A. P., & Peñafiel, S. N. P. (2020). *ORGANIZACIÓN INCLUSIVA: DISEÑO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA EL AMÉRICA S.A.* *Revista De Psicología GEPU*, 11(1), 29-46. Retrieved from <https://cutt.ly/VJhpio9>

Rafael Carbajal Rosa Isabel (2021). *Gestión del cambio y desarrollo profesional de los trabajadores de una institución Penitenciaria de Lima, 2021*

Ramírez Ontaneda, Rosa Hilaria (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017.*

Romero Quevedo, Mayo Alegre, J. C., & Fernández Cobas, L. C. (2017). *Concepción didáctica para la superación de directivos en contenidos de gestión del cambio organizacional. Didasc@lia: didáctica y educación*, 5, 155–166. <https://cutt.ly/6JhPaC1>

Sanoja (2021). *La gestión del cambio organizacional: Una estrategia empresarial necesaria en una sociedad digital luego del COVID-19. Revista Global Negotium ISSN 2642-4800 Vol. 4 No. 2 Mayo/Agosto 2021* <https://doi.org/10.53485/rgn.v4i2.171>

Silva (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano.*

Suárez Campas, M. S., Álvarez-Medina, M. T., & Vásquez-Torres, M. del C. (2020). *La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83. *Doi: <https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>*

Tineo Haro. (2020). *Desarrollo organizacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima Norte 2020. Universidad César Vallejo.*

- Torres Merlo, O. X., Romero Terán, M. A., & Castro Quilca, M. V. (2021). *Intervenciones de desarrollo organizacional en la gestión de personal en la empresa "Hacienda La Beatriz"*. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3), 230-236.
- Torres Peñafiel, N., Falconi Tello, María., Ramírez Casco, Andrea., (2019). *Desarrollo Organizacional. Análisis de variables. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Dirección de publicaciones 130 pp vol:17,6x25 cm*
- Vega & Comas (2017) *Gestión del Cambio y Dirección estratégica, Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)* <https://cutt.ly/5JhtM0G>
- Vecino Rondan, Uliser, Cánova Herrandiz, Adrián, & Méndez Leyva, Dikaterine. (2020). *Procedimiento para el cambio organizacional en una empresa pesquera industrial. Retos de la Dirección*, 14(2), 249-273. Epub 03 de diciembre de 2020. Recuperado en 27 de abril de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200249&lng=es&tlng=es
- Villacreses, G. (2017). *La gestión del cambio desde la teoría y la práctica. Polo del Conocimiento*, 2(11), 201-214.
- Yuber Liliana Rodríguez Rojas. (2018). *La gestión integral como facilitadora del desarrollo organizacional y del desarrollo sostenible. SIGNOS*, 10(2), 11-. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726338>
- Zamora Aguilar, María Guadalupe (2018) *El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. Revista Extremeña de Ciencias Sociales "ALMENARA" nº 10. 2018* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Tabla 6 Matriz de Operacionalización de la variables gestión del cambio.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
GESTIÓN DEL CAMBIO	<p>Berger, et al. (1994) citado por García (2017), definen la gestión del cambio como un proceso continuo de alineación de la organización con su mercado, para hacerse efectivos y competitivos. Pág. 64</p>	<p>La gestión del cambio se mide a través de las etapas de descongelamiento, reemplazo y recongelamiento considerado por García. Se aplicara la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 11 ítems, a una muestra de 43 personas en una escala tipo Likert.</p>	Descongelamiento (Estado Inicial)	Diagnóstico	Ordinal	
				Plan de acción	Ordinal	
				Sensibilización de los trabajadores	Ordinal	
				Capacitación Gerencial	Ordinal	
			Reemplazo (Estado de Transición)	Toma de decisiones	Ordinal	
				Emprender la acción del cambio	Ordinal	
				Evaluación del comportamiento del cambio	Ordinal	
				Evaluación del funcionamiento del cambio.	Ordinal	
				Recongelamiento (Estado futuro)	Aceptación del cambio	Ordinal
					Finalización del cambio	Ordinal
Nuevo nivel de comportamiento empresarial	Ordinal					

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 7 Matriz de Operacionalización de la variable desarrollo organizacional.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Peine (2019), el desarrollo organizacional es una serie de actividades, acciones y procesos, que plantean ayudar a la empresa a mejorar su desempeño, eficiencia a través de intervenciones y planes.	El desarrollo organizacional se mide a través de las etapas de aspectos estratégicos, aspectos tecno-estructurales, aspectos de recursos humanos, intervención en el proceso humano considerado por Peine. Se aplicara la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 11 ítems, a una muestra de 43 personas en una escala tipo Likert.	Aspectos estratégicos	Ventaja competitiva	Ordinal
				Recursos	Ordinal
				Participación de empleados	Ordinal
			Aspectos tecno-estructurales:	Diseño Estructural	Ordinal
				Calidad de Administración	Ordinal
				Evaluación de desempeño	Ordinal
			Aspectos de recursos humanos	Sistemas de recompensa	Ordinal
				Desarrollo de carrera	Ordinal
	Comunicación	Ordinal			
	Relaciones Interpersonales	Ordinal			
	Intervención en el proceso humano				

Anexo 3: Matriz de Consistencia

Tabla 8 Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura, 2022.	<p><u>Problema general.</u> ¿De qué manera se relaciona la gestión del cambio y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?</p>	<p><u>Objetivo general.</u> Determinar la relación entre gestión del cambio y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022</p>	<p><u>Hipótesis general.</u> Existe una relación significativa entre gestión del cambio y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Aplicada – Correlacional. • Diseño: No experimental Transversal • Enfoque: Cuantitativo.
	<p><u>Problema específico.</u> ¿Cómo se relaciona el descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022? ¿Cuál es la relación de reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?</p>	<p><u>Objetivos específicos.</u> Identificar la relación de descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022. Conocer la relación entre reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.</p>	<p><u>Hipótesis específica.</u> Existe una relación significativa entre descongelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022. Existe una relación significativa entre reemplazo y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Población: 43 colaboradores. • Muestra: 43 colaboradores • Técnicas: Encuesta • Instrumento: Cuestionario.

¿De qué manera se relaciona el re congelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022?

Establecer la relación entre re congelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

Existe una relación significativa entre las re congelamiento y el desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.

• **Método de análisis:**
SPSS versión 25

Nota: Elaboración propia

Anexo 4: Validez

Tabla 9 Listado de expertos

N°	Experto	Especialidad
1	Dra. Consuelo Magdalena Perales Mesta	Administración
2	Dr. Robert Alexander Jara Miranda.	Administración
3	Mg. Segundo Mario Landers Esquerre	Administración
4	Dr. Walter Gastón Alva Alva	Estadístico

Nota. Dra.: Doctora, Dr.: Doctor, Mg.: Magister

Anexo 5: Fichas de validación.

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Gestión del Cambio

Nombre del instrumento	Gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Consuelo Magdalena Perales Mesta
Documento de identidad	40317189
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Lambayeque
Cargo	Administradora
Número telefónico	938102463
Firma	
Fecha	20/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Desarrollo Organizacional

Nombre del instrumento	Desarrollo Organizacional
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022
Nombres y apellidos del experto	Consuelo Magdalena Perales Mesta
Documento de identidad	49317189
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Lambayeque
Cargo	Administradora
Número telefónico	938102463
Firma	
Fecha	20/06/2022

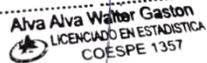
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Desarrollo Organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario desarrollo organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Robert Alexander Jara Miranda
Documento de identidad	42312593
Años de experiencia en el área	9 años
Maximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	947995565
Firma	
Fecha	22/06/2022

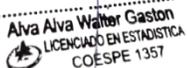
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Gestión del Cambio

Nombre del instrumento	Cuestionario gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Robert Alexander Jara Miranda
Documento de identidad	42312593
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente tiempo completo
Número telefónico	947995565
Firma	
Fecha	22/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Gestión del Cambio

Nombre del instrumento	Cuestionario gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Walter Gaston Alva Alva
Documento de identidad	17904174
Años de experiencia en el área	27 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Piura
Cargo	Docente, Categoría Principal.
Número telefónico	969643687
Firma	 
Fecha	23/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Desarrollo Organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario desarrollo organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Walter Gaston Alva Alva
Documento de identidad	17904174
Años de experiencia en el área	27 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Piura
Cargo	Docente, Categoría Principal.
Número telefónico	969643687
Firma	 
Fecha	23/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Gestión del Cambio

Nombre del instrumento	Cuestionario gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del cambio en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Segundo Mario Landers Esquerre.
Documento de identidad	17883294
Años de experiencia en el área	22 años-Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	990101255
Firma	
Fecha	20/06/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO
Cuestionario: Desarrollo Organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario desarrollo organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Segundo Mario Landers Esquerre.
Documento de identidad	17883294
Años de experiencia en el área	22 años-Docencia Universitaria
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	990101255
Firma	
Fecha	20/06/2022

Anexo 6: Cuestionario Gestión del cambio.

**Cuestionario
Gestión del Cambio**

Estimado(a) colaborador(a) el presente cuestionario forma parte de una investigación, el objetivo del estudio es determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022. Siendo su participación de forma anónima, asimismo; responder el cuestionario le tomara entre 15 a 20 minutos de su tiempo, marcando una de las siguientes opciones por pregunta: Nunca=1, Casi Nunca=2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5, cabe indicar que los datos obtenidos son únicamente para ser tratados en esta investigación, cuidando la ética y profesionalismo de los colaboradores.

¿Participa voluntariamente y da su conocimiento informado?

Sí

No

Para responder cada pregunta debe solo una de las siguientes opciones con una equis (x), considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO		N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Descongelamiento		1	2	3	4	5
1.-	La empresa realiza diagnósticos con frecuencia en las áreas de trabajo.					
2.-	Se aprueban planes de acción para alcanzar metas dentro de la organización.					
3.-	La empresa realiza actividades de sensibilización en sus trabajadores.					
4.-	Los jefes de área son capacitados para potenciar las habilidades de sus trabajadores.					
Dimensión 2: Reemplazo						
5.-	Los trabajadores están involucrados en la toma de decisiones de mayor complejidad de la empresa.					
6.-	La empresa comunica las acciones del cambio para el crecimiento empresarial y personal.					
7.-	La empresa realiza con frecuencia evaluaciones sobre el comportamiento del cambio.					
8.-	Cada trabajador es evaluado por la empresa para evidenciar el cambio realizado.					

Dimensión 3: Recongelamiento.					
9.-	La empresa contribuye con estrategias para que los trabajadores acepten el cambio.				
10.-	La empresa proporciona información sobre la finalización de los procesos del cambio.				
11.-	La empresa impulsa a sus trabajadores a conocer un nuevo nivel del comportamiento en sus funciones.				

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 7: Cuestionario Desarrollo organizacional.

**Cuestionario
Desarrollo Organizacional**

Estimado(a) colaborador(a) el presente cuestionario forma parte de una investigación, el objetivo del estudio es determinar la relación entre gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita, Piura, 2022. Siendo su participación de forma anónima, asimismo; responder el cuestionario le tomara entre 15 a 20 minutos de su tiempo, marcando una de las siguientes opciones por pregunta: Nunca=1, Casi Nunca=2, A veces=3, Casi Siempre=4 y Siempre=5, cabe indicar que los datos obtenidos son únicamente para ser tratados en esta investigación, cuidando la ética y profesionalismo de los colaboradores.

¿Participa voluntariamente y da su conocimiento informado?

Sí

No

Para responder cada pregunta debe solo una de las siguientes opciones con una equis (x), considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL		N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Aspectos estratégicos		1	2	3	4	5
1.-	Las estrategias de innovación en los procesos liderada por los jefes permiten una ventaja competitiva para la empresa.					
2.-	Los recursos materiales y aspectos estratégicos de la empresa contribuyen en la eficiencia de sus trabajadores.					
Dimensión 2: Aspectos tecno-estructurales						
3.-	La empresa realiza reuniones frecuentes de coordinación sobre los problemas y avances de sus funciones.					
4.-	La empresa posee una sólida estructura interna que permite alinear sus funciones.					
5.-	Las capacitaciones y retroalimentación recibida en la empresa contribuyen a la calidad en los procesos de administración.					
Dimensión 3: Aspectos de recursos humanos						
6.-	La empresa realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores.					

7.-	La empresa tiene un sistema de recompensa basado en sus capacidades.					
8.-	La empresa brinda oportunidades para que sus trabajadores desarrollen una línea de carrera.					
9.-	El reconocimiento que ofrece la empresa con bonificaciones promueve el desarrollo de su carrera.					
	Dimensión 4: Intervención en el proceso humano					
10.-	Los canales de comunicación (e-mail, whatsapp) son suficientes para intercambiar oportunamente información.					
11.-	Las relaciones interpersonales en la empresa lo motivan.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 8: Confiabilidad

Tabla 10 Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Cuestionario Gestión del cambio	0,907	Alto
Cuestionario Desarrollo organizacional.	0,840	Alto

Interpretación: Se puede observar que los resultados del análisis de confiabilidad son de 0.907 puntos para la variable gestión del cambio y de 0.840 puntos para la variable desarrollo organizacional, y según la regla de los valores de Cronbach se determina que el instrumento es alto.

Anexo 9: SPSS 25. Prueba piloto

ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	La empresa realiza diagnósticos con frecuencia en las áreas d...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	Se aprueban planes de acción para alcanzar metas dentro de l...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	La empresa realiza actividades de sensibilización en sus traba...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	Los jefes de área son capacitados para potenciar las habilidad...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	Los trabajadores están involucrados en la toma de decisiones ...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	La empresa comunica las acciones del cambio para el crecimi...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	La empresa realiza con frecuencia evaluaciones sobre el comp...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	Cada trabajador es evaluado por la empresa para evidenciar el ...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	La empresa contribuye con estrategias para que los trabajador...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	La empresa proporciona información sobre la finalización de lo...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	La empresa impulsa a sus trabajadores a conocer un nuevo ni...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	Las estrategias de innovación en los procesos liderada por los...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	Los recursos materiales y aspectos estratégicos de la empres...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	La empresa realiza reuniones frecuentes de coordinación sobr...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	La empresa posee una sólida estructura interna que permite al...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	Las capacitaciones y retroalimentación recibida en la empres...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	La empresa realiza evaluaciones de desempeño a los trabajad...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	La empresa tiene un sistema de recompensa basado en sus c...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	La empresa brinda oportunidades para que sus trabajadores d...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	El reconocimiento que ofrece la empresa con bonificaciones pr...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	Los canales de comunicación (e-mail, wasap) son suficientes ...	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	Las relaciones interpersonales en la empresa lo motivan.	(1, NUNCA)...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1	Númerico	8	0	Gestión del cambio	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	D1	Númerico	8	0	Descongelamiento - estado inicial	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

ENCUESTA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: P11

Visible: 31 de 31 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3
6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
7	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2
8	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3
9	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2
10	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3
11	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
12	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1
13	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
15	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
16	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
17	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2
18	3	3	1	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

Anexo 10: Resultados del coeficiente de Confiabilidad empleado
 Alfa de Cronbach
 Prueba piloto

Gestión del Cambio
Resumen de procesamiento de
casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	11

Desarrollo Organizacional
Resumen de procesamiento de
casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	11

Anexo 11: SPSS 25. Resultados obtenidos de encuesta empleada (vista de variables)

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	La empresa rea...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Se aprueban pl...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	La empresa rea...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Los jefes de ár...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Los trabajador...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	La empresa co...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	La empresa rea...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Cada trabajador...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	La empresa co...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	La empresa pro...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	La empresa im...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Las estrategias...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Los recursos m...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	La empresa rea...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	La empresa po...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Las capacitacio...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	La empresa rea...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	La empresa tie...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	La empresa bri...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	El reconocimie...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	Los canales de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	Las relaciones i...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
22	P22	Numérico	8	0	Las relaciones i...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V1	Numérico	8	0	Gestión del Ca...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	D1	Numérico	8	0	Descongelamie...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	D2	Numérico	8	0	Reemplazo	{1, MALO}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
26	D3	Numérico	8	0	Recongelamiento	{1, MALO}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
27	V2	Numérico	8	0	Desarrollo Orga...	{1, MALO}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
28	V1_1	Numérico	8	0	Baremación GC	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
29	D_1	Numérico	8	0	Aspectos estra...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
30	D_2	Numérico	8	0	Aspectos tecno...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
31	D_3	Numérico	8	0	Aspectos de re...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
32	D_4	Numérico	8	0	Intervención en ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
33	D1_1	Numérico	8	0	Descongelamie...	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
34	D2_1	Numérico	8	0	Reemplazo	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
35	D3_1	Numérico	8	0	Recongelamiento	{1, MALO}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
36	V2_2	Numérico	8	0	Desarrollo Orga...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
37	D1_2	Numérico	8	0	Aspectos estra...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
38	D2_2	Numérico	8	0	Aspectos tecno...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
39	D2_3	Numérico	8	0	Aspectos de re...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
40	D2_4	Numérico	8	0	Intervención en ...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada

Anexo 12: SPSS 25. Resultados obtenidos de encuesta empleada (vista de variables)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
4	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2
5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2
6	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	4	1
7	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
8	1	1	1	1	3	3	4	1	3	4	2	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3
10	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
11	2	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
12	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	2	3	5	5	5
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
15	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2
16	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
17	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
18	2	3	3	3	3	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5
19	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1
20	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5
21	3	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2
22	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	5	3
23	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
22	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	5	3
23	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
25	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
26	3	4	3	3	2	4	5	1	1	4	4	2	4	4	4
27	3	5	5	3	4	3	5	2	5	5	3	5	4	4	5
28	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
29	1	2	3	1	3	1	5	5	3	5	3	3	3	5	3
30	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3
32	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2
33	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	4	5
34	1	2	3	4	5	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4
35	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
36	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
37	3	2	1	1	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	1
38	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
39	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3
40	1	1	1	5	1	5	4	4	1	1	2	2	1	2	5
41	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2
42	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	3
43	1	1	2	3	1	5	2	2	4	3	3	4	4	5	3

Anexo 13: Regla de interpretación y prueba de normalidad

Tabla 11 Regla de interpretación

Valor Rho	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et al. (2018, p.346)

Prueba de Normalidad

Criterio de decisión:

H0 (hipótesis nula): Los datos de las variables siguen una distribución normal

H1 (hipótesis alterna): Los datos de las variables no siguen una distribución normal

Si Valor $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis (H0) y se acepta (H1)

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis (H0) y se rechaza (H1)

Anexo 14: Solicitud de autorización

Paita, 18 de mayo de 2022

Señor (a):
PEREZ DUHARTE ERNESTO.
GERENTE DE PLANTA.
PERUVIAN SEA FOOD S.A.
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Queneche Vargas Noelia Belén
DNI 41581282

Anexo 15: Carta de autorización

**Peruvian
Sea Food**

Av. Manuel Olguín 327 Of. 907
Urb. Los Granados
Santiago de Surco, Lima 33
www.psf.com.pe

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo ERNESTO FELIPE PEREZ DUHARTE, identificado con DNI 07789842, en mi calidad de Gerente de planta, del área de administración, de la empresa Peruvian Sea Food S.A con R.U.C N° 20206228815, ubicada en la ciudad de Zona Industrial II Sector E Mza K Lote 1-Paita, Piura

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita.) Noelia Belén Queneche Vargas, identificado(s) con DNI N° 41581282, de la (x) Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Información general de la empresa.
- Base de datos de los colaboradores.
- Recojo de información a través de encuesta a los colaboradores y otro tipo de información.

La cual va a estar direccionada al proyecto de investigación titulado Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura, 2022

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (x) Título Profesional.

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

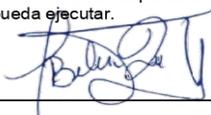
- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Ernesto Perez Duarte
GERENTE DE PLANTA
Peruvian
Sea Food

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 07789842

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


Firma del Estudiante

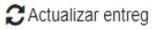
DNI: 41581282

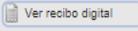
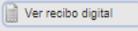
Anexo 16: Reporte de turnitin

B2 - DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION - PIURA - ADMINISTRACION - 202202

Mis entregas

Sección 1				
Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
AVANCE 13 (MENOS 25%) - Sección 1	27 nov 2022 - 00:00	7 dic 2022 - 00:00	7 dic 2022 - 23:59	100



	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
	Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura, 2022.	1964355243	2/12/2022 23:01	21% 	--	Entregar Trabajo 

Activar Windows

Anexo 17: Evidencias de la aplicación de los instrumentos.

Ilustración 1. Cuestionario aplicada área de exportaciones

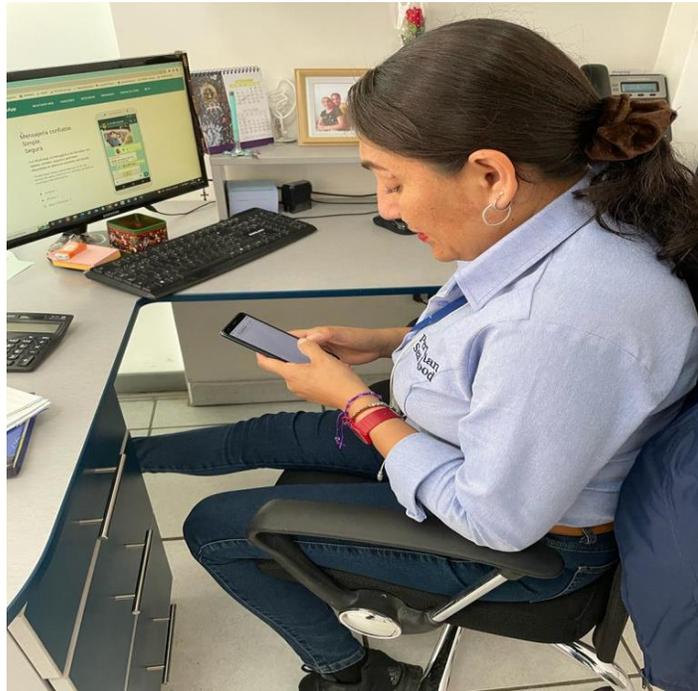


Ilustración 2. Cuestionario aplicada área de administración

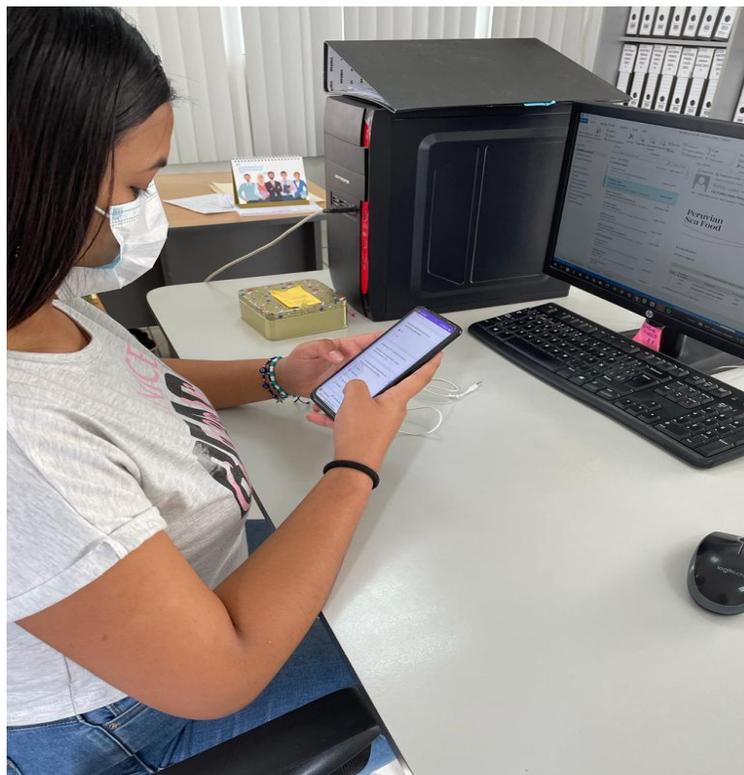


Ilustración 3. Cuestionario aplicada área de producción.

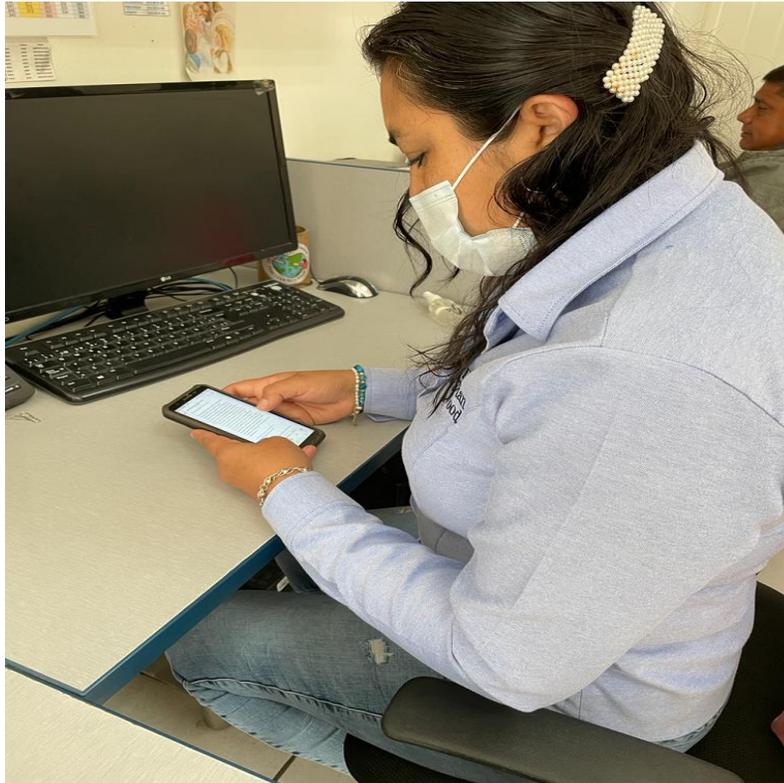


Ilustración 4. Cuestionario aplicada área de calidad.

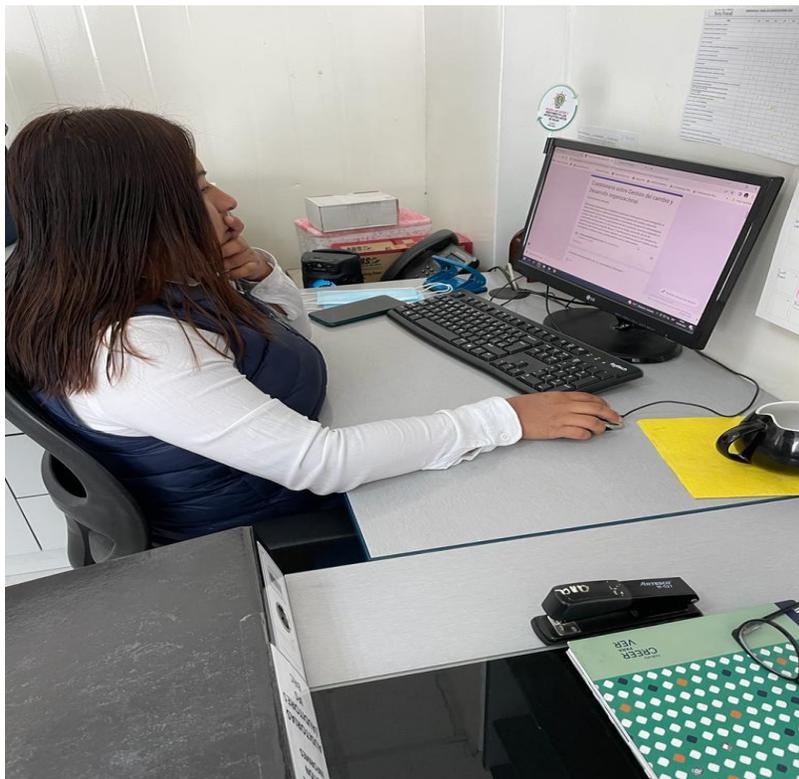


Ilustración 5. Cuestionario aplicada área de producto terminado.

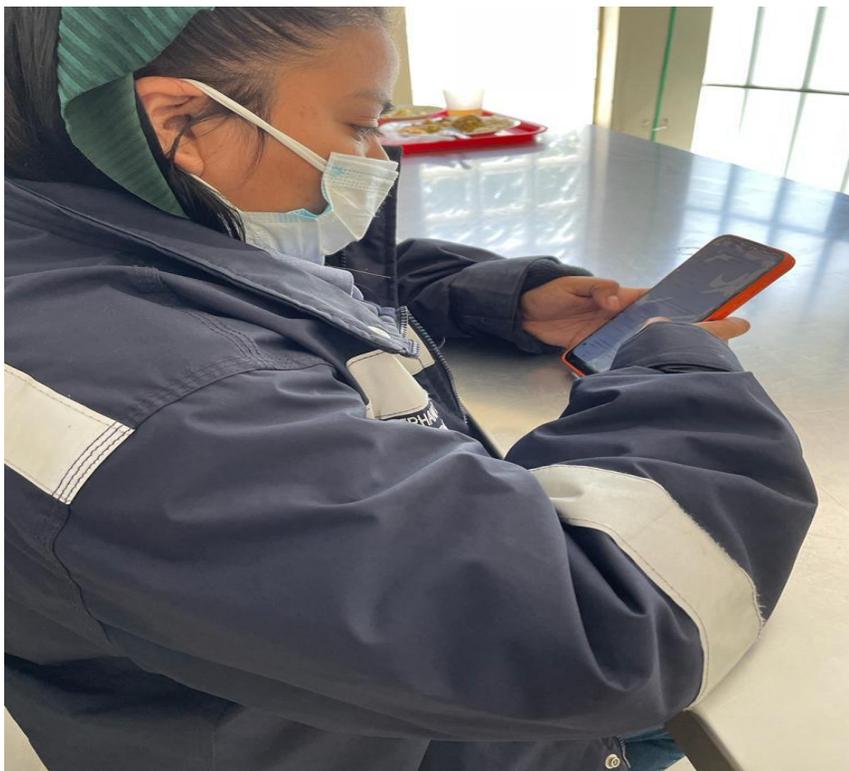
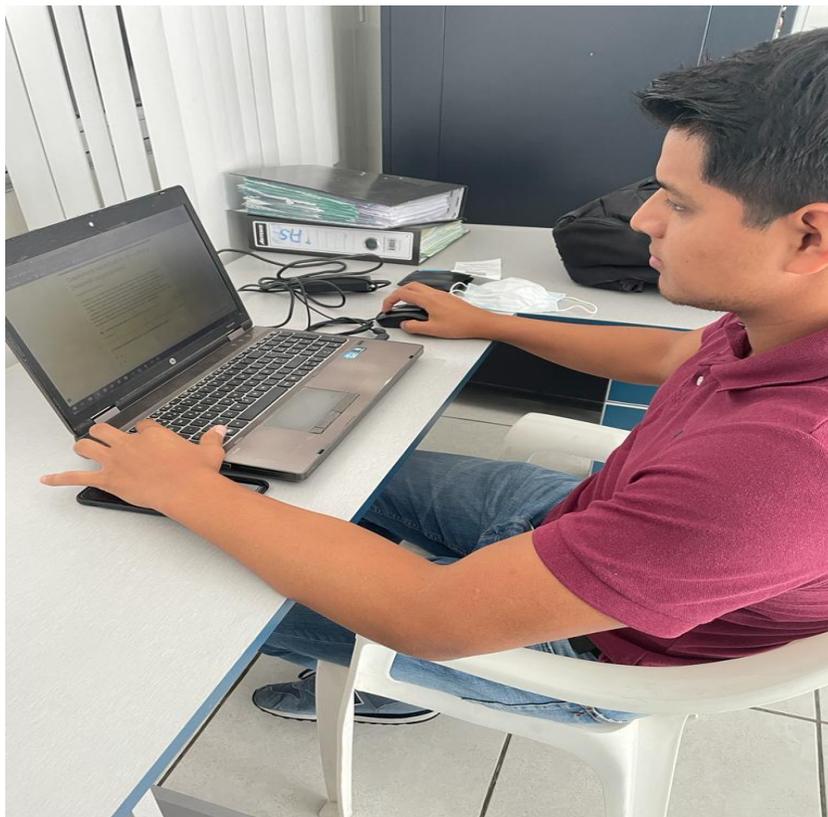


Ilustración 6. Cuestionario aplicada área de almacén



Ilustración 6. Cuestionario aplicada área de informática.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VICTOR MANUEL LLANOS BALTODANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PROCESADORA Y EXPORTADORA DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS EN PAITA - PIURA, 2022.", cuyo autor es QUENECHÉ VARGAS NOELIA BELEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 02 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTOR MANUEL LLANOS BALTODANO DNI: 16678031 ORCID: 0000-0002-5921-9475	Firmado electrónicamente por: VLLANOSB el 05-12- 2022 14:18:00

Código documento Trilce: TRI - 0468428