



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cambio organizacional y desempeño laboral en la Empresa
Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Yarleque Rodriguez, Josue Benjamin (orcid.org/0000-0002-4153-0054)

ASESORA:

Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por bendecirme para poder continuar con mis estudios y así poder lograr los objetivos planteados.

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente durante el transcurso de la carrera, lo cual es muy importante para mí, ya que adquiriré nuevos conocimientos para poder estar preparado para el futuro.

Josué Yarleque

Agradecimiento

En primera instancia, agradecer a la asesora Lisseth Katherine, Chuquitucto Cotrina por brindarnos su apoyo, dedicación, paciencia, enseñanza y formación profesional, el proceso no fue sencillo, pero gracias a las instrucciones que nos brindó, se logró el objetivo de culminar nuestra tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, por la calidad de su enseñanza a través de docentes soberanamente calificados y justos que transfieren sus conocimientos para aplicarlo en mi vida profesional.

Josué Yarleque

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Nivel de la variable cambio organizacional en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	17
Tabla 2.	<i>Nivel de la variable desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	18
Tabla 3.	<i>Correlación entre la dimensión valoración y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	19
Tabla 4.	<i>Correlación entre la dimensión comunicación y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	20
Tabla 5.	<i>Correlación entre la dimensión conocimientos y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	21
Tabla 6.	<i>Correlación entre la dimensión motivación y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	22
Tabla 7	<i>Correlación entre la dimensión liderazgo y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.....</i>	23
Tabla 8	<i>Correlación entre el Cambio Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022</i>	24

Resumen

La presente investigación, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. La investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo y es de tipo básica. Así mismo el diseño de investigación empleado es no experimental, descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 70 colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales SAC. Las herramientas de recojo de datos que se emplearon dos cuestionarios para evaluar el cambio organizacional y el desempeño laboral, las cuales estuvieron conformadas por 20 ítem, cada una de ellas. Para el tratamiento y análisis de los datos se empleó estadística descriptiva y como prueba estadística el coeficiente de Vinculación de Pearson, siendo procesados en el programa SPSS, versión 26. Entre los resultados se destaca que el valor del coeficiente de Pearson fue 0,876, lo cual indica un nivel de asociación positiva alta, hallándose además que la significatividad encontrada (0,000) es menor a la planteado (0,05), llegándose a la conclusión principal de que coexiste relación de alta significancia entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.

Palabras clave: Cambio organizacional, comunicación, desempeño laboral y liderazgo.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational change and labor performance in the company Agustina Servicios Generales SAC in Chepén, 2022. The research is framed within the quantitative approach and is of a basic type. Likewise, the research design used is non-experimental, descriptive-correlational, working with a sample population of 70 employees of the company Agustina Servicios Generales SAC. The data collection tools used were two questionnaires to evaluate organizational change and work performance, each of which consisted of 20 items. For the treatment and analysis of the data, descriptive statistics were used and Pearson's correlation coefficient was used as a statistical test, being processed in the SPSS program, version 26. Among the results it is highlighted that the value of Pearson's coefficient was 0.876, which indicates a high level of positive association, also finding that the significance found (0.000) is lower than the proposed (0.05), reaching the main conclusion that there is a highly significant relationship between organizational change and job performance in the company Agustina Servicios Generales SAC of Chepén, 2022.

Keywords: Organizational change, communication, work performance and leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, se observan acelerados cambios sociales y principalmente económicos, en esta perspectiva existe la urgencia en las organizaciones de adaptación a las evoluciones mismas que repercuten en sus procesos y comportamientos organizacionales. Considerando que las urgencias necesarias de cambio en las empresas privadas y públicas son causadas por factores internos, es imprescindible un cambio estructural de orden, cambios directivos, adecuaciones tecnológicas; también existen los factores externos como los aspectos políticos, cambios económicos, culturales, sociales entre otros; en ese sentido los procesos de renovación son un juicio continuo basados en la innovación constante que permita enfrentar nuevos desafíos y retos que pueden vulnerar la sostenibilidad de las organizaciones.

Stouten (2018), señala que las organizaciones contemporáneas a menudo luchan por crear cambios explicativos y sostenibles, pero carece de un consenso sobre los procesos y principios básicos de gestión del cambio. Esta preocupación fue compartida por diversos investigadores, hallándose que Todnem (2020), en Noruega descubrió que la resistencia al cambio entre los 'empleados' es la causa de gran parte del fracaso y, debe ser mejor manejada por los gerentes. En este orden de ideas Baran et al. (2019), señalan que la forma en que los profesionales ven el cambio organizacional (CO) y sus percepciones sirven como base para la forma en que definen sus roles. A pesar de la importancia de comprender estas perspectivas, pocos estudios han explorado los puntos de vista de los profesionales de recursos humanos sobre el cambio organizacional y sus repercusiones.

En Japón, se considera que debe ser dinámico un entorno empresarial porque está sujeto a constantes cambios, por esta razón las empresas niponas constantemente capacitan a su personal para mejorar sus habilidades en el ejercicio de sus funciones, entendido como desempeño laboral (DL), para cumplir con sus actividades a plenitud y orientadas con la alineación de la cultura y filosofía de la empresa. También se considera importante el cambio organizacional que posee ver con el logro conjunto y cooperativo de visión, misión y valores de las organizaciones, todo ello dirigido a un desarrollo integral de la empresa y por lo tanto elevar su productividad y rentabilidad de manera sistemática (Fraga, 2021).

Además, tenemos que Pacheco et al. (2020), señala que el cambio no es ajeno a la realidad organizacional, sino íntimo a los procesos organizacionales y requiere de la acción, la dirección y de la alta dirección para satisfacer sus necesidades, los beneficios que trae el cambio en términos de eficacia, eficiencia y compromiso organizacional a promover. El mundo actual se caracteriza por un entorno en constante cambio, organizaciones crecientes y dinámicas que requieren una gran adaptabilidad como condición básica para la supervivencia. Así apreciamos en Latinoamérica que, en Paraguay, en el estudio efectuado por Forneron, en cooperativas de la ciudad de Pilar, descubrió que las empresas implementaban estrategias débiles que afectaban la forma de trabajar de los colaboradores, mostrando una actitud negativa y resistencia frente al proceso de transformación, producto de las intenciones, de generar un cambio organizacional (Forneron Velazco, 2021).

Pandey (2019), sustenta que el desempeño laboral es una variable importante, que afecta los resultados en tres niveles: nivel micro (individuo), meso (grupo) y macro (la organización). En este sentido Krijgsheld et al. (2022), resalta que las corporaciones afrontan grandiosos retos, que exige transformarse y mejorar su desempeño. Para hacerlo, deben influir en el desempeño laboral de los colaboradores. Igualmente, Usman et al. (2018), señalan que las investigaciones revelan que el intercambio de conocimientos sobre cambios incrementales y radicales puede ser útil para una implementación eficaz del cambio organizacional. Los hallazgos destacan el papel sustancial de la inteligencia social y emocional en el manejo de la resistencia y la apertura al cambio en estas organizaciones, las cuales deben tener presente al factor humano y su desempeño laboral.

En Perú, se nota que las empresas buscan de alguna manera elevar el nivel del desempeño laboral de sus colaboradores, aunque los resultados todavía no son alentadores, pues las estrategias y metodologías de trabajo empleadas son aún insipientes en relación a países desarrollados como Japón, Singapur, Alemania, entre otros; por ello temas como cambio organizacional que permite que las organizaciones puedan efectuar adaptaciones y plantear múltiples formas y condiciones innovadoras de trabajo, lo cual demanda mayor inversión en capacitaciones, sensibilizaciones y priorizar el factor humano (Fierro, 2020).

En la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, se han efectuado esfuerzos para mejorar el desempeño y resultados de los colaboradores, pues estos están orientados al factor económico, dejando de lado el desarrollo de las fortalezas y potencialidades, principalmente la valoración de la capacidad profesional y técnica de la organización, la misma que se da de manera desarticulada y aislada, repercutiendo de manera general en la imagen de la empresa que se refleja en la poca fidelización de los usuarios, bajos niveles de satisfacción de los colaboradores y baja rentabilidad. En este orden de ideas se plantea el siguiente problema: ¿cuál es la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?

La justificación: Teórica: Aporta conocimiento científico del cambio organizacional y desempeño laboral, identificando relevantes aspectos para lograr una adecuada continuidad operacional durante los procesos de cambio en la organización manteniendo un buen desempeño de sus colaboradores. Práctica: los resultados permiten sugerir a la empresa involucrada en la investigación implementar la gestión para un cambio organizacional considerando un desarrollo eficiente del desempeño laboral para el logro de objetivos estratégicos. Metodológica: Se aplican dos instrumentos, debidamente validados y confiables, que se pondrán a disposición de investigadores que consideren estudiar esta temática.

El objetivo general: determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. Los objetivos específicos: Identificar el nivel del cambio organizacional en la empresa Agustina Servicios Generales SAC, 2022, b) Identificar el nivel del desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC. c) determinar la relación que existe entre la dimensión valoración y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC; d) determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral; e) determinar la relación entre la dimensión conocimientos y el desempeño laboral; f) determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral; e) determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral. La hipótesis general: existe relación de alta significancia entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios precedentes vinculados al tema de investigación, se encontraron los siguientes:

A nivel internacional, Quelal (2022), en Ecuador desarrolló un estudio con el propósito de identificar el liderazgo y su repercusión en el desempeño laboral que posee el personal comercial ejecutivo de ventas, dentro de la empresa Megadatos en Quito. Usó una orientación cuantitativo, correlacional y esquema no experimental de tipo transversal. La población fue de 104 trabajadores de ventas, evaluados con el Formulario del desempeño y el cuestionario del Grid Gerencial a 8 directivos del área, coordinadores y jefes comerciales. Los resultados indicaron mayor presencia del estilo de liderazgo transformacional entre los líderes, además de una dominancia del nivel “muy bueno” con un 41% del total. Se calculó un estadístico de vinculación de 0,941 mostrando vinculación muy alta positiva.

Ichsan et al. (2021), en Indonesia, realizó el estudio para averiguar la influencia del Estilo de Liderazgo y cambio Organizacional en el Desempeño de los Empleados de la filial del banco Sumut injai, La muestra involucró a 47 empleados. Se aplicaron cuestionarios. Los resultados mostraron una influencia del Estilo de Liderazgo sobre el desempeño en 0.337 o 34%. El CO afecta el Desempeño en un 0.467 o 47%. El Estilo de Liderazgo afecta el Clima Laboral en un 0,289 o 29%. El CO afecta el Clima Laboral en un 0,331 o 33%. El desempeño afecta el ambiente de trabajo en un 0.454 o 45%. Se mostró la influencia indirecta del estilo de liderazgo en el desempeño a través del entorno laboral en un 15 % y la influencia indirecta de los cambios organizacionales en el desempeño en 21%.

Hayajneh (2021), en Jordania, desarrollaron la investigación con el propósito de investigar el papel mediador del estrés laboral en la correspondencia entre el CO y la satisfacción en el trabajo de empresas de telecomunicaciones en Jordania. La población empleada fueron tres empresas de comunicación en; como una muestra de conveniencia de 422 se eligió al azar. Los hallazgos indican una vinculación positiva de alta significancia entre el CO y la satisfacción en el trabajo, así como una vinculación positiva de alta significancia entre el CO y el estrés

laboral. Para futuras investigaciones se recomienda investigar el impacto del CO en la satisfacción laboral, utilizando diferentes dimensiones y sectores.

Ramírez y Nazar (2019), desarrollaron un estudio sobre la vinculación de las características de incentivo de los planes de negocios con las diferentes dimensiones del desempeño empresarial utilizando una orientación multidimensional. Participaron trabajadores de dos empresas chilenas (N = 197, 12,7% mujeres, 87,3% hombres). Al considerar las nuevas dimensiones del desempeño (situación, adaptabilidad e iniciativa), se encontró una relación entre las variables del modelo de motivación laboral y el cambio en el desempeño individual. Además, la autonomía como componente motivacional se relacionó fuertemente con el desempeño adaptativo y anticipatorio que con otras variables motivacionales del esquema, lo que demuestra aún más su potencial de desempeño anticipatorio.

Quezada et al. (2020), desarrolló un estudio en Ecuador con el propósito de examinar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo colaborativo y la comunicación. Se empleó un esquema de tipo no experimental y tipo descriptiva, asumiendo como muestra 78 empleados públicos. El 93,6% de trabajadores enuncian que se debe mejorar los equipos de trabajo. Concluyendo que los equipos de trabajo ayudarán a que los colaboradores estén más comprometidos y se desenvuelvan de manera articulada, lo cual nos conlleva a mayor productividad a la que se lograría en forma individual. Un factor importante es implementar un plan de comunicación basado en las necesidades, que debe ser difundido mediante canales idóneos para el personal de esta municipalidad.

A nivel nacional, Mendoza (2021), buscó en la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A, identificar la asociación que se presenta entre la gestión y el desempeño de los empleados. Estudios correlacionales, esquemas transversales y no experimentales, métodos cuantitativos. Un ejemplo son 22 socios comerciales. El método es cuestionario, y el uso de cuestionarios conduce a la falta de coexistencia de las variables de investigación. concluyó que sus empleados no tienen nada que ver con su desempeño laboral.

Jara y Rodríguez (2020), se propuso identificar la vinculación entre la gestión del conocimiento y los resultados empresariales en Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria. Los métodos utilizados fueron el uso de esquemas no experimentales y métodos cuantitativos. La muestra estuvo compuesta por 33 contribuyentes y los datos se recolectaron mediante cuestionarios de escala Likert. Los resultados nos permitieron encontrar un coeficiente de correlación positivo de Pearson alto de 0.759 entre las dos variables. (Binario) $0,000 < x < 0,05$; hipótesis alternativa aceptada; indica la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño empresarial de Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte.

Torres (2019), desarrolló una investigación orientada a Investigar la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Farmacia Chimbote, mediante un estudio correlacional con métodos cuantitativos y un esquema no experimental. Se aplicaron cuestionarios y métodos de encuesta a 96 colaboradores. Después del estudio, la correlación entre las variables es altamente significativa, por ejemplo, 0,811, y la correlación entre las dimensiones de comunicación, comportamiento y relaciones interpersonales con DL es altamente significativa, que es 0,718, 0,614 y 0,545, respectivamente.

Castro (2018), buscó evaluar la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral en profesional de la UGEL de Quispicanchi. El enfoque fue cuantitativo correlacional y analítico-descriptivo, con muestra de 35 servidores y dos instrumentos de valoración tipo escala. Los hallazgos permitieron llegar a la conclusión que coexiste una correspondencia moderadamente de alta significancia entre la gestión del cambio organizacional y desempeño laboral ($Rho = 0,387$). Conjuntamente, se muestra propensión favorable hacia la gestión del cambio organizacional, de 54%. Se verificó vinculación de alta significancia entre gestión del CO y dimensiones: diagnosticar (75,8%), identificar la resistencia (71,2%), asignar responsabilidades (55,6%), desarrollar estrategias (72,9%) y supervisión (57,8%). Pero coexiste baja vinculación, entre desempeño laboral y las dimensiones del CO.

A nivel local, Lucas y Paredes (2022), en la compañía Metalfluser S.A.C. buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y las actitudes de los empleados hacia el cambio organizacional. - Trujillo 2022. Usando un esquema relacional, transversal, no experimental, cuantitativo e hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 34 Metalfluser S.A.C. empleados. - Trujillo 2022 De acuerdo a los resultados de la prueba chi-cuadrado se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a 0.05 por lo que se rechazó la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis alternativa y se llegó a una conclusión sobre el compromiso organizacional. Metalfluser S.A.C. Está relacionado con las actitudes de los empleados hacia el cambio organizacional. - Trujillo 2022.

Montoya (2020), en la investigación efectuada buscó establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño de los empleados en SEDALIB S.A. en la administración - Trujillo - 2020 Utilizando un esquema no experimental correlacional; Los cuestionarios se administraron a un grupo de muestra de 24 empleados y se aplicaron técnicamente. Se concluyó que hubo un efecto positivo muy fuerte de 0,692 entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En consecuencia, SEDALIB S.A. debería - Las oportunidades de carrera en Trujillo están mejorando y los gerentes necesitan motivar a los empleados y hacerlos sentir conectados. También debe promover el compañerismo y el trabajo en equipo, ya que estas son las dinámicas organizacionales más importantes.

Arana y Arana (2019), en el estudio ejecutado, donde utilizó una orientación descriptivo correlacional, transversal y cuantitativo para tratar de determinar la relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeros y se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de Comunicación Persuasiva y Escala de Evaluación del Desempeño Laboral. Se encontró que el 58% de los enfermeros presentaban altos niveles de comunicación persuasiva, el 34% tenían rutina y el 8% tenían bajos niveles de comunicación. En cuanto al desempeño laboral, el 52% se encontraba en un nivel alto, el 36% en un nivel normal y el 12% en un nivel bajo; hubo una correlación estadísticamente significativa entre el grado de seguridad en la comunicación y el rendimiento ($p < 0,05$).

Espinoza (2018), en su indagación buscó establecer las relaciones entre liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional en los colaboradores del Municipio Provincial de Trujillo – 2018; usando un esquema correlacional, con escala ordinal, así la muestra involucró a 85 trabajadores. se aplicó la encuesta y un cuestionario y un test para establecer el estilo preponderante de Liderazgo, se finiquitó que la asociación entre liderazgos y actitudes ante el cambio organizacional en los colaboradores del municipio de Trujillo, como resultado se descubrió que Spearman = 0.261, encontrando una relación débil del Liderazgo y Actitud frente al Cambio.

En cuanto a la teoría que ayudan a la exploración, se piensa en la Teoría de roles, que según Fong et al. (2020), sugiere que los roles de trabajo comprenden roles sociales y de tareas, roles que requieren comportamientos, que no están escritos en un contrato formal, pero son buenos para la organización, aunque no se relacionen directamente con las recompensas, benefician a todo el equipo, permitiendo trabajar de manera fluida y eficaz. En la medida en que los miembros comprometidos deberían estar más dispuestos a invertir sus energías y salirse de los comportamientos de roles formalmente definidos, es más probable que su gama más amplia de comportamientos laborales contribuya a lograr las metas de la organización. Sugiere que los miembros con alta implicación en el trabajo realizan más conductas de ayuda. Esencialmente, considera que los miembros comprometidos tienen más probabilidades de obtener mejor desempeño y están más dispuestos a ayudar a sus compañeros.

Es importante tener en cuenta que el cambio es un proceso prominente en la actividad organizacional, ya sea que ocurra en organizaciones cívicas o religiosas, gobiernos, escuelas o empresas. Durante los períodos de cambio es probable que haya interrupciones. Sin embargo, esas interrupciones generalmente ocurrirán en un contexto de continuidad y estabilidad (Lewis, 2019). Sobre la definición de CO, para Chiavenato, citado por Salgado et al. (2018), el CO se define como el proceso observable por el cual una organización pasa de su estado actual a su estado futuro adaptándose a las nuevas situaciones que enfrenta. Suele tener como objetivo aumentar su eficacia, o adquirir nuevos conocimientos para los miembros.

Así mismo Salgado et al. (2018), recalca que el CO posee el estado en curso de cambios, alteraciones o modificaciones de la organización y sus miembros. Y puede ser causado por cambios ambientales. Puede definirse ampliamente como un cambio observado en la estructura de un sistema organizacional, que incluye cambios y/o alteraciones que ocurren en el ambiente de trabajo, estructura, funcionamiento, y comportamiento de sus integrantes, así como las relaciones que se dan a nivel organizacional.

Haneít et al. (2021), señalan que el CO se relaciona con la alteración que ocurre en el lugar de trabajo e influye en la confiabilidad de la asociación. Proulx (2018), sustenta que el cambio jerárquico consiste en efectuar una modificación que incide en la forma de vida o esquema de un marco autoritario que posee una persona generalmente dura. El CO según Oreg y Berson (2019), especifican que actúa en cinco etapas: Planificación, asociación, inspiración, rumbo y control. Igualmente, Rueda et al. (2018), sostienen que los cambios que adoptan las asociaciones, considerando una economía enorme, con la globalización de la economía y la competencia, que exige innovación y tener aliados estratégicos para poder ofrecer un servicio o producto competitivo, con valor agregado y de alta calidad.

Las dimensiones del cambio organizacional, según Del Águila (2019) son: Evaluación: involucra los sentimientos básicos sobre decisiones de lo correcto y atractivo. Comunicación: Son estrategias orientadas a trabajar y acelerar la progresión de mensajes. Conocimientos: Comprende ejercicios de educación laboral que preparan al especialista para desempeñar un puesto. Motivación: Es una progresión orientada por el poder, rumbo y laboriosidad, para lograr un objetivo. (Meylán, 2019). Liderazgo: Para Collins y Porras (2021), comprende un curso de impacto donde un individuo desarrolla compromiso hacia el logro de un objetivo compartido. Además, Soparnot (2021), identifica tres dimensiones, La de contexto, proceso y aprendizaje. La dimensión contextual consiste en recursos que facilitan el proceso. La dimensión del proceso incorpora principios de implementación. La dimensión de aprendizaje aborda la capacidad introspectiva de la organización.

En relación a la variable desempeño laboral se cita a la Teoría de las Expectativas de Vroom, quien señala que es el poder que una suposición de la demostración seguirá un resultado específico que el singular ve como atractivo. Por su parte Arnon et al (2020), sustenta que los trabajadores se sentirán impulsados a construir su exposición, en el supuesto de que acepten que traerá una valoración adecuada como premios y cumplimiento de objetivos individuales. Además, se debe considerar la ejecución del esfuerzo lo cual provoca satisfacción y la relación de ejecución y premio, cuando acepta el individuo que desempeñarse en un nivel particular traerá el resultado normal. Conexión entre remuneración y propósitos individuales: el grado en que los premios de la asociación cumplen con los requisitos u objetivos individuales y, por lo tanto, son atractivos para el sujeto.

Gunawan y Sondakh (2019), definen al desempeño laboral como el comportamiento que se evalúa en términos de las contribuciones de los empleados a objetivos y metas organizacionales. El desempeño laboral se puede medir en función de las tareas asignados a los empleados. Según Ramos et al (2019), es la dimensión de los logros alcanzados durante la implementación de la política, relacionada con los logros individuales y organizacionales. Para Chiavenato (2020), es la capacidad de los trabajadores, para sumar a los logros y la eficiencia. Para Davidescu et al. (2020), la labor del trabajador ha cobrado un interés extraordinario, por los vértices del triángulo: desempeño, funciones y naturaleza de la organización, fundamentales para la gestión de calidad.

Ramírez y Názara (2019), sostienen que los componentes del DL son: 1: Productividad, Es la exhibición del hombre en el trabajo y de hecho se le conoce como eficacia o eficiencia, la disposición que asume el trabajador hacia su propio trabajo. Aspecto 2: Trabajo en equipo, alude a la colaboración como una técnica en la que los miembros intercambian sus habilidades y capacidades, para lograr objetivos compartidos. Aspecto 3: Trabajo bajo presión, en las asociaciones el trabajo bajo tensión es considerado como una capacidad y para reconocerlo se debe considerar el explicitado de dos habilidades. Aspecto 4: Valores personales, son habilidades o cualidades que deben ser el eje principal en las asociaciones, su ejecución representará el valor experto de todo trabajador y actuará en una manera correcta que favorecerá a conseguir los propósitos de la asociación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

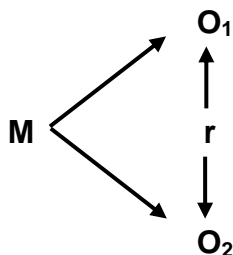
El estudio es de tipo básico, según Vera et al. (2018), esta clase de investigación se caracteriza porque genera un marco teórico y la intención sustancial es el incremento de los conocimientos científicos que existen sobre el tema o variable estudiantes, sin considerar la contrastación práctica.

3.1.2 Diseño de investigación

El nivel de este estudio es correlacional. Vera et al. (2018, pág. 19), consideran que, en este tipo de examen, la finalidad es saber cuánto se relacionan al menos dos clasificaciones mediante cálculos medibles, lo que permite que el grado de correspondencia de las clasificaciones expresadas no sea del todo inamovible.

La investigación se encuentra bajo una orientación cuantitativo, como lo indica Cabezas (2018), la metodología cuantitativa utiliza aparatos de investigación medibles y numéricos para dar sentido, retratar y anticipar peculiaridades pensando en la información matemática.

El esquema es:



Donde:

- M = Muestra
- O1 = Diagnóstico de la variable CO
- O2 = Medición de la variable DL
- r = Vinculación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cambio organizacional

Para Salgado et al. (2018), posee el estado en curso de cambios, alteraciones o modificaciones de la organización y sus miembros. Y puede ser causado por cambios ambientales y es un cambio observado en la estructura de un sistema organizacional, que incluye cambios y/o alteraciones que ocurren en el ambiente de trabajo, estructura y funcionamiento, y comportamiento de sus integrantes.

Definición operacional de la variable cambio organizacional

Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones valoración, comunicación, conocimientos, motivación y liderazgo, siendo evaluados con un cuestionario con escala de Likert.

Indicadores

Esfuerzo y lealtad, competitividad, pertenencia, honradez y respeto, conocimientos aplicados, demanda, conocimientos adquiridos, oportunidades, información, promoción, evaluación, aceptación, ambiente laboral, escucha constante y políticas de cambio.

Variable 2: Desempeño laboral

Gunawan y Sondakh (2019), lo definen como el comportamiento que se evalúa en términos de las contribuciones de los empleados a las metas y objetivos organizacionales. Indica qué tan bien trabaja un empleado, por lo tanto, es una escala de qué tan bien un empleado ha hecho un trabajo, para alcanzar los propósitos organizacionales. El desempeño laboral se puede medir en función de las tareas que se han asignado a los empleados (p. 48).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

Esta variable se operacionalizó a través de sus componentes: trabajo en equipo, productividad, valores personales y trabajo bajo presión, medidas con un cuestionario con escala de Likert con 20 ítems.

Indicadores

Eficacia en el cargo, relaciones interpersonales eficiencia en el cargo, trabajo en grupo, economía, iniciativa, apoyo entre compañeros, dinámica del trabajo, exceso de trabajo, responsabilidad, asistencia, respeto y puntualidad.

Escala de medición: Para ambas variables se utilizaron cuestionarios de 20 ítems, medidos por una escala de Likert tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Acorde a lo sostenido por Hernández y Mendoza (2018), la población es el total, de los integrantes del estudio a ser cuantificados en una investigación determinada, teniendo en consideración que los sujetos deben poseer características comunes. Por lo que, este estudio contó con 70 colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022, los mismos que fueron considerados como muestra ya que se trató de una cantidad pequeña.

Criterios de inclusión: Colaboradores que integran parte del equipo de trabajo de la sociedad Agustina Servicios Generales SAC de Chepén

Criterios de exclusión: Colaboradores que no laboren en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta, en tal sentido Hernández y Ávila (2020) señalan que es el método para expresar contestaciones a problemas concernientes a la vinculación de variables y a procesos descriptivos, mediante el sistemático recojo de información, teniendo presente el esquema

previamente elaborado, que asegure la rigurosidad de la información conseguida.

Las herramientas usadas fueron cuestionarios con escala de Likert. de acuerdo a Hernández & Mendoza (2018), consideran que un cuestionario es un conjunto de ítems en forma de enunciados o juicios presentados, respondiendo los participantes y asignados con un valor numérico.

Para la variable x se utilizó un cuestionario el que consta de 20 ítems, tanto para la primera, como para la segunda variable, ambos cuestionarios se medirán por escala de Likert la cual está conformada por un grupo de ítems para cada variable y el formato en la cual las respuestas son señaladas en una categoría de valores.

Wiley (2019), considera que la validez es un constructo expreso a la estimación, para dar las herramientas y la información que se ha conseguido con la consistencia de significancia alta para poseer la alternativa de crear las hipótesis del estudio. Para López (2020), esta característica permite realizar los reajustes al instrumento acorde a los requerimientos del estudio. En elación a la validez de las herramientas que corresponde a esta investigación fueron sometidos a una validación de tres expertos, quienes determinaron en efecto la aplicación de los mismos dando por validado cada uno de ellos.

La confiabilidad de las herramientas se llevó a cabo mediante la administración de una prueba piloto, en donde se obtuvo para la variable CO un valor de Alfa de Cronbach de 0.782 y por otro lado para la variable DL un valor de 0,863, lo cual muestra una confiabilidad admisible, considerando que este coeficiente se encuentra dentro del rango de 0.7 a 0.9 y cuanto más próximo se encuentre al valor a 1, es mayor la confiabilidad del instrumento (Surucu & Maslakci, 2020).

3.5. Procedimientos

Para efectuar la indagación en primer lugar, se elaboró el proyecto de investigación, luego se efectuó con la elaboración de instrumentos conveniente al estudio. Luego del asentimiento conveniente se gestionó con la gerencia de la empresa Agustina Servicios Generales S.A.C. de Chepén, solicitando el permiso

respectivo y coordinando con los jefes y personal responsable del nivel operativo al cual se focalizó.

Después de haber realizado el trámite correspondiente, se efectuó la aplicación de las herramientas escogidas, las que fueron previamente validadas y probadas su confiabilidad. Las herramientas aprovechadas nos suministraron datos, que fueron procesados, pasando además a la interpretación de los hallazgos conseguidos, la discusión y enunciar las conclusiones y sugerencias correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron sistematizados en primer lugar en una base de datos, organizados mediante en el programa Ms. Excel, los cuales se usaron para obtener la información que permitió obtener resultados, efectuar la discusión y derivar en conclusiones.

Además, para presentar y analizar los datos se empleó estadística de tipo descriptivo como: Tablas de frecuencia: fueron usadas para para presentar los datos recolectados mediante el uso de las herramientas aplicadas.

Igualmente se usó la estadística inferencial, seleccionándose el estadístico de asociación y el estadígrafo Rho de Spearman. Con esta finalidad se usó el programa estadístico SPSS, versión 26.

3.7. Aspectos éticos

Se seleccionaron los principios de la ética de la investigación que se describen a continuación:

Seguridad y privacidad. Que permite afirmar ganar autonomía. La confidencialidad que permite afirmar que no se debe permitir que el niño responda. Tienes que decidir cuánta información quieres compartir. Esto que permite afirmar que su información no será divulgada a terceros sin su consentimiento explícito. En ese sentido, se piensa que los colaboradores no escriban su nombre en la herramienta de aplicación (Hirsch Adler & Navia Antezana, 2018).

Honestidad y transparencia. Esto que permite afirmar que los colaboradores deben ser honestos, genuinos, empáticos y coherentes. generar confianza. Aunque te niegues a participar en la investigación, debes mostrar comprensión, interés y aceptación. Respetar a todos (autocontrol). Esto incluye asumir que todos los trabajadores son individuos autónomos y reconocer la capacidad de decisión de todos (Inguillay et al, 2020).

Respetar a las personas, por tanto, que permite afirmar reconocer su derecho a tener en cuenta su autonomía, a mantener sus puntos de vista, a elegir y actuar de acuerdo con sus creencias (Miranda-Novales & Villasía Keever, 2019).

Consentimiento informado. Requiere capacidad mental para comprender todos los aspectos de la investigación (Moscocos Loaiza & Díaz Heredia, 2018).

Respeto a propiedad intelectual. Según Inguillay et al. (2020), se debe salvaguardar la propiedad a nivel intelectual de los autores, con la intención de proteger los derechos de las personas sobre sus creaciones. El estudio presentado, respeto la creación literaria, efectuando las citas convenientes, avalando los derechos de los autores en base al empleo del estilo APA 7.

IV. RESULTADOS

Para conocer el nivel de desarrollo de las variables en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022, se aplicaron dos cuestionarios, los cuales se presentan en tablas y figuras, como parte del desarrollo de la estadística descriptiva. A nivel inferencial, se realizó como prueba estadística el coeficiente de Spearman. Los indicados resultados se presentan a continuación, teniendo en cuenta los objetivos teóricos:

Tabla 1

Nivel de la variable Cambio organizacional en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

Nivel de desarrollo	Escala	f	%
Bajo	20 - 47	5	7%
Regular	48 - 73	63	90%
Bueno	74 - 100	2	3%
TOTAL		70	100%

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de *la empresa Agustina Servicios Generales*.

En la presente tabla apreciamos el nivel de desarrollo del cambio organizacional, donde se visualiza que, de los 70 colaboradores encuestados, que representan el 100%, el 90% de ellos que equivale a 63 trabajadores lo ubican en el nivel regular, el 7%, señala que es bajo y el 3% (2 trabajadores), opinaron que es bueno.

De los resultados presentados se aprecia que principalmente se percibe un nivel de desarrollo regular del cambio organizacional en esta empresa.

Tabla 2

Nivel de la variable desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

Nivel de desarrollo	Escala	f	%
Bajo	20 - 47	3	4%
Regular	48 - 73	67	96%
Alto	74 - 100	0	0%
TOTAL		70	100%

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de *la empresa Agustina Servicios Generales*.

En la tabla actual se observa el nivel de desarrollo del desempeño laboral, donde apreciamos que, de los 70 colaboradores investigados, que representan el 100%, el 96% se encuentra o alcanza el nivel regular, el 4% se localiza en el nivel bajo y ningún colaborador alcanza a ubicar en el nivel alto.

Estos resultados evidencian la necesidad de impulsar la mejora de los colaboradores de esta empresa en el ámbito del desempeño de sus funciones, por cuanto ninguno de ellos llegó a ubicar en el nivel alto y el 96% se encuentra en un nivel de desempeño regular.

Tabla 3

Asociación de la dimensión valoración y el desempeño laboral en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

			Dimensión valoración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Estadístico de asociación	1,00	,543
		Sign. (Bilat.)		,000
		N	70	70
	Dimensión valoración	Estadístico de asociación	,543	1,00
		Sign. (Bilat.)	,000	
		N	70	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

La tabla presente nos permite apreciar que el valor de significancia (0,000) mínimo respecto al (0,05), el estadístico de asociación de ($r = ,543$), donde se aprecia una vinculación positiva moderada, esto quiere decir que la vinculación de las variables es de modo directo, por ser positiva. Lo cual explica, que, si la dimensión valoración se incrementa, prospera el desempeño laboral, en la sociedad Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.

Tabla 4

Asociación de la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la sociedad Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

		Dimensión comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Estadístico de asociación	1,00
		Sign. (Bilat.)	,544
		N	70
	Dimensión comunicación	Estadístico de asociación	,544
		Sign. (Bilat.)	,000
		N	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

En la tabla 4, se indica que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), Asimismo los coeficientes de vinculación de Pearson son ($r = 0,544$), lo cual hace notar que coexiste una vinculación positiva moderada. Como resultante, la vinculación que coexiste de las variables es de modo directo, por ser positiva. Esto permite afirmar que, si el componente comunicación prospera en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, entonces el desempeño laboral, se incrementa de modo significativo.

Tabla 5

Asociación de la dimensión conocimientos y el desempeño laboral en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.

		Dimensión conocimientos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estadístico de asociación	1,00	,557
	Dimensión conocimientos		
	Sign. (Bilat.)		,000
	N	70	70
	Estadístico de asociación	,557	1,00
	Desempeño laboral		
	Sign. (Bilat.)	,000	
	N	70	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

En la tabla 5, se muestra que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico de asociación de Pearson dio (0,557), lo cual evidencia que coexiste una vinculación positiva moderada de las variables. Lo cual permite afirmar que, si el componente conocimiento se perfecciona en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, el desempeño laboral va a incrementarse.

Tabla 6

Asociación de la dimensión motivación y el desempeño laboral en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

		Dimensión motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estadístico de asociación	1,00	,689
	Dimensión motivación	Sign. (Bilat.)	,000
	N	70	70
	Estadístico de asociación	,689	1,00
	Desempeño laboral	Sign. (Bilat.)	,000
	N	70	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

En la tabla 6, se muestra que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico de asociación de Pearson dio (0,689) lo cual evidencia que coexiste una vinculación positiva moderada de las variables. Lo cual permite afirmar que, si la Dimensión motivación prospera en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, el desempeño laboral va a incrementarse.

Tabla 7

Asociación de la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

		Dimensión liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estadístico de asociación	1,00	,456
	Dimensión liderazgo		
	Sign. (Bilat.)		,000
	N	70	70
	Estadístico de asociación	,456	1,00
	Desempeño laboral		
	Sign. (Bilat.)	,000	
	N	70	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

En la tabla 7, se muestra que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico de asociación de Pearson dio (0,456), lo cual evidencia que existe una asociación positiva alta de las variables. Lo que permite afirmar que, si la dimensión liderazgo se perfecciona en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, el desempeño laboral va a incrementarse.

. Tabla 8

Correlación del cambio organizacional y el desempeño laboral en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022

		Cambio organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estadístico de asociación	1,00	,876
	Cambio organizacional	Sign. (Bilat.)	,000
	N	70	70
	Desempeño laboral	Sign. (Bilat.)	,000
	N	70	70

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales.

En la tabla 8, muestra que el valor del coeficiente seleccionado fue ($r = 0,876$) (asociación positiva alta). De acuerdo a la significatividad afirmamos por lo tanto que es (0,000) siendo menor al planteado (0,05), visualizándose una vinculación de alta significancia, descartándose H_0 y admitiéndose H_1 . explicita, que existe vinculación de alta significancia entre el cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.

V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión del presente trabajo se tuvo en cuenta los objetivos del estudio, el marco teórico, los resultados y los antecedentes encontrados sobre las variables analizadas. De acuerdo al primer objetivo específico inferencial: determinar la relación que existe entre la dimensión valoración y el DL en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; Es importante tener presente que sobre la dimensión valoración o evaluación, en la investigación se descubrió que el valor de significancia (0,000) mínimo respecto al (0,05), el estadístico de asociación de ($r = ,543$), donde se aprecia una vinculación positiva moderada, esto quiere decir que la vinculación de las variables es positiva. En el caso de esta empresa se aprecia el sentido de pertenencia es importante afianzarlo para lograr la lealtad de los colaboradores, a fin de que ellos se esfuercen por realizar una mejor tarea y por ende desempeño de sus funciones, rescatando la relación que se identificó en el estudio.

Estos hallazgos hallan coincidencia con el estudio efectuado por castro (2021), donde en la indagación realizada con la finalidad de establecer la vinculación del CO con el DL de servicios públicos, el método analítico, correlacional, como instrumento un cuestionario, la muestra fue de 201 colaboradores. Mostraron a través de los resultados que existe una conexión crítica entre el cambio jerárquico de la junta y la ejecución del cargo (Spearman = 0.899); no obstante, los encuestados opinan sobre un nivel habitual para cambiar los ejecutivos (54%) y para la intensidad de las administraciones (57%).

Sobre el objetivo específico inferencial 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el DL en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. En el estudio se logró identificar que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), Asimismo los coeficientes de vinculación de Pearson son ($r = 0,544$), lo cual hace notar que existe una asociación positiva moderada, reflejado en el valor del coeficiente de Pearson, que se aprecia en los valores obtenidos en la tabla 1 y 2, donde las variables principalmente se encuentran en un nivel regular, además en la tabla 1, se describe que algunos investigados lo ubican en el nivel bueno, pero en el caso del desempeño laboral ningún colaborados, se logró ubicar en este nivel. Por

consiguiente, la vinculación que existe de las variables es de modo directa positiva. Estos resultados permiten conocer la importancia que tiene la comunicación al interior de la empresa, no solamente para el intercambio de la información, sino que también para poder aprovechar las oportunidades que se presentan a nivel interno para los empleados, y externas, para la empresa, de esta manera optimizando esta dimensión comunicación se mejorará el desempeño.

Estudios que presentan similitud, con la indagación de Torres (2019), quien buscando encontrar la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la Farmacia Chimbote, encontró una correlación entre altamente significativa entre estas variables, con un estadístico de 0,811, y la correlación entre las dimensiones de comunicación, comportamiento y relaciones interpersonales con DL es significativa, que es 0,718, 0,614 y 0,545, respectivamente.

De acuerdo al tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el componente conocimientos y el DL en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; Meylán (2019), señala que el conocimiento: La educación y la preparación comprenden ejercicios de educación laboral que preparan al especialista para obtener la información esencial para desempeñar un puesto o cargo. En el estudio se descubrió que el valor de signific. estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico de asociación de Pearson dio (0,557), lo cual evidencia que existe una vinculación moderada positiva de las variables. Igualmente nos describe la importancia que el conocimiento que adquiere el colaborador, debe aplicarlo en la empresa, para que éste sea funcional y útil para el desarrollo empresarial, realizando este proceso de adquisición y aplicación, se evidencia, en base a los hallazgos, que se puede mejorar el desempeño de los colaboradores de esta organización.

Se encontró como estudio que se asemeja el hallazgo de Kwizera, et al (2019), quien exploró el efecto del CO en el desempeño de los empleados entre comerciales seleccionados, bancos en Buyumbura, Burundi. Donde se reveló que el cambio estructural afecta de alta significancia a los empleados. El estudio llegó a la conclusión de que el CO tuvo un efecto explicativo en la actuación,

contribuyendo al cuerpo de conocimiento del cambio estructural, posee un efecto explicativo en el desenvolvimiento de los colaboradores.

De acuerdo al cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el DL en la compañía Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; es importante tener presente que la motivación: Es una progresión de ciclos que registran el poder, rumbo y laboriosidad del trabajo de un singular para lograr un objetivo (Meylán, 2019). Se descubrió como resultado que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico de asociación de Pearson dio (0,689) lo cual evidencia que existe una vinculación positiva moderada de las variables. Estos hallazgos, evidencia la relevancia de la promoción e incentivos que debe tener presente la empresa para impulsar la mejora del desempeño de los colaboradores, considerando el impacto de la valoración del trabajo de los empleados.

Esta indagación presenta algunas similitudes con los hallazgos de Ortega (2020), quien realizó estudio con la finalidad determinar la influencia de la resistencia al CO y el DL, encontrando que las asociaciones relacionadas con el proyecto de cambio presentaron un valor medio de 59,72. Mientras que los componentes de realización, cooperación, realización del trabajo y superación personal, se obtuvo un valor típico de 62 cuyos valores se consideran como ejecución satisfactoria del trabajo y se infiere que el personal del municipio antes mencionado presenta un elevado grado de protección frente a circunstancias de cambio jerárquico y un grado suficiente de ejecución y satisfacción de los compromisos adquiridos.

Sobre el quinto propósito específico: Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el DL en la corporación Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. Es necesario considerar que el Liderazgo: Para Collins y Porras (2020), comprende un curso de impacto donde un individuo trabaja con sus actividades el desarrollo de un encuentro hacia el logro de un objetivo compartido. En los resultados encontrados se mostró que el valor de significancia estimado (0,000) fue mínimo respecto al teórico (0,05), igualmente, el estadístico

de Pearson dio (0,456), lo cual evidencia que existe una asociación positiva alta de las variables. En base a los resultados nace la necesidad de establecer un estilo de liderazgo que impulse un ambiente laboral adecuado, dialógico, que se escuche al colaborador y diseñando política de cambio, orientadas a la mejora del desempeño de los colaboradores los cuales deben también participar de estas políticas y convertirse en líderes desde el puesto de trabajo donde desarrollen sus funciones.

En este marco encontramos similitud con el estudio de Ichsan et al. (2021), en Indonesia, realizó el estudio: Efecto de los estilos de liderazgo, los cambios organizacionales en desempeño de los empleados con un ambiente de trabajo como un medio variable en pt. Filial del banco Sumut Binjai, donde se mostró la influencia indirecta del estilo de liderazgo en el desenvolvimiento de los empleados a través del entorno laboral en un 15 %. y la influencia indirecta del Cambio Organizacional en el desenvolvimiento de los trabajadores en 21%.

Finalmente, el propósito general: Determinar la relación que existe entre el CO y el DL en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. Es importante tener presente que Salgado et al. (2018), recalca que el CO posee el estado en curso de cambios, alteraciones o modificaciones de la organización y sus miembros. Y puede ser causado por cambios ambientales. Puede definirse ampliamente como un cambio observado en la estructura de un sistema organizacional, que incluye cambios y/o alteraciones que ocurren en el ambiente de trabajo, estructura, funcionamiento, y comportamiento de sus integrantes, uno de los relacionados corresponde a un fenómeno en las organizaciones modernas.

Por su parte Álvarez (2018), el DL es “Un conjunto de metodologías y actividades que desarrolla un colaborador con eficiencia que intentan desarrollar aún más la atención al cliente, así como la conexión entre el consumidor y la empresa. El camino hacia el progreso es construir buenas vinculaciones y un clima positivo, de apoyo cordial y garantice que los clientes tengan un efecto adecuado. De esta forma, el comprador estará satisfecho con el servicio prestado y volverá tanto más la mayor parte del tiempo, ya que adquirió calidad en su intercambio” (p. 56).

Como hallazgos se destaca que el valor del eficiente seleccionado fue ($r = 0,876$) (asociación positiva alta). De acuerdo al tema afirmamos por lo tanto que es ($0,000$) siendo menor al planteado ($0,05$), visualizándose una vinculación de alta significancia, descartándose H_0 y admitiéndose H_1 . explícita, que existe vinculación de alta significancia entre el cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022. Estos hallazgos nos demuestran la importancia de mejorar los niveles de motivación, práctica de liderazgo, comunicación así como la aplicación de conocimiento y valoración del rol que cumplen los colaboradores, para impulsar la mejora del desempeño laboral que presentan en la actualidad.

Existen coincidencias con la investigación de Castro (2021), efectuó estudio con la finalidad de establecer la vinculación del cambio organizacional con el desempeño laboral de servicios públicos, mostraron a través de los resultados que existe una conexión crítica entre el cambio jerárquico de la junta y la ejecución del cargo (Spearman = 0.899); no obstante, los encuestados opinan sobre un nivel habitual para cambiar los ejecutivos (54%) y para la intensidad de las administraciones (57%). Asimismo, en el test de especulación, el coeficiente de vinculación se sitúa en el 33,95%; información que demuestre, que el establecimiento ofrece tipos de atención a las personas en general, manteniendo y trabajando en pautas de calidad y seriedad, lo cual es bueno para la organización.

Así mismo se asemeja al estudio de Kwizera, et al (2019), en Burundí, desarrollaron el estudio donde exploró el efecto del cambio organizacional en el desempeño de los empleados entre comerciales seleccionados, bancos en Buyumbura, Burundi. El estudio reveló que el cambio estructural afecta de alta significancia a los empleados. El estudio llegó a la conclusión de que el cambio organizacional tuvo un efecto explicativo en la actuación, contribuyendo al cuerpo de conocimiento de que el cambio estructural, posee un resultado explicativo en el desenvolvimiento de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. La asociación que se presentó entre el componente valoración y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; fue positiva moderada, esto quiere decir que la vinculación de las variables es de modo directo, por ser positiva. Lo cual explica, que, si se impulsa la mejora del esfuerzo y lealtad, competitividad, sentido de pertenencia, así como los valores de respeto y honradez, se podrá incrementar el desempeño laboral, en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.
2. La relación que existió entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022, fue positiva moderada. Por consiguiente, la vinculación que existe de las variables es de modo directo, por ser positiva. Esto permite afirmar que, si optimizamos la información, así como las oportunidades para atender la demanda comunicaciones de los colaborados, ellos incrementaran su desempeño.
3. La vinculación que existió entre el componente conocimientos y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; fue positiva moderada, lo cual evidencia que existe una vinculación de las variables. Lo que permite afirmar que, si mejoramos los niveles de conocimientos adquiridos y aplicados, se incrementará el desempeño laboral de los empleados.
4. La asociación que existió entre el componente motivación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022; fue positiva moderada. Lo que evidencia la necesidad de mejorar las promociones, y elaborar políticas de incentivos para impulsar la mejora del desempeño de los colaboradores.

5. La vinculación del componente liderazgo con el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022, fue moderada positiva, aspecto que demuestra la necesidad de promover un ambiente laboral adecuado, de confianza horizontal con los colaboradores para optimizar su desempeño en el trabajo.

6. La relación que existió entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022, fue alta positiva, demostrando la necesidad de considerar en las políticas organizacionales y cambios planificados la relevancia que tiene la valoración, comunicación, liderazgo, motivación y los conocimientos de los colaboradores, para mejorar su desempeño en esta empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén realizar en forma constante el diagnóstico del desempeño laboral de sus colaboradores, considerando las dimensiones desarrolladas en el presente estudio, para poder elaborar políticas que coadyuven a una mejora continua del desempeño laboral en esta empresa.
2. Se sugiere que considere los resultados hallados en el estudio realizado resaltando la importancia e implicando del cambio organizacional, el cual debe tener presente su correspondencia con el desempeño de los trabajadores, por la relevancia que esta variable posee para el progreso de la empresa y satisfacción de los consumidores.
3. A los trabajadores de la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, se les recomienda participar en talleres de actualización y capacitación relacionados a sus competencias laborales y tener presente que las organizaciones son entidades de aprendizajes, donde el cambio es una constante necesaria en los tiempos actuales.
4. Finalmente se recomienda a los trabajadores de esta corporación tener una actitud de aprendizaje permanente y esforzarse por realizar una mejora en sus funciones, teniendo presente que el desarrollo laboral, es parte de su desarrollo profesional y considerando que la cualificación profesional, es el mejor medio para seguir superando y alcanzando mejores logros profesionales, personales y familiares.

REFERENCIAS

- Arana Valderrama, J., & Aranda Palomino, M. (2019). *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018*. (Tesis de titulación): Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>
- Arnon, A. e. (2020). *Expectations*. Springer Studies in the History of Economic Thought. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-41357-6>
- Baran, B., et al. (2019). Organizational Change: Perspectives From Human Resource Management. *Journal of Change Management*, 19. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1502800>
- Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE. Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Castro Espinoza, E. (2018). *La Gestión del Cambio Organizacional (teoría de Higings) y el Desempeño Laboral de los profesionales en la UGEL Quispicanchi, 2018*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública): Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37476/castro_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Publishing Co. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Collins, J., & Porras, J. (2021). *Cómo establecer la visión de su compañía*. <http://www.marianoramosmejia.com.ar/tag/collins-porras/>
- Davidescu, A., & al., e. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable

Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15).
<https://doi.org/10.3390/su12156086>

Del Águila Araujo, J. (2019). *Gestión del cambio organizacional y las competencias laborales en los trabajadores del Ministerio de Educación de la sede Lima, 2018*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública): Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39221/Del%20Aguila_AJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fierro, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(88), 13 - 31.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>

Fong, Y.; et al. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Journals*.
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Forneron Velazco, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina*, 5(4).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667

Fraga, S. (2021). La adaptabilidad organizacional. *revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232571019>

Gunawan, H., & Sondakh, O. (2019). The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction Toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya. *European Journal of Business and Management*, 11(20).
doi:10.7176/EJBM

Haneít et al. (2021). A Systematic Review of the Literature on Digital Transformation: Insights and Implications for Strategy and Organizational Change. *Journal of Management Studies*, 58(5).
<https://doi.org/10.1111/joms.12639>

Hayajneh, N. (2021). The relationship between organizational changes and job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian

telecommunication sector. *Management Science Letters*, 11(1), 315-326.
doi:10.5267/j.msl.2020.8.001

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(1), 51 - 53. doi:ISSN: 2007-4913

Hirsch Adler, A., & Navia Antezana, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3). doi:ISSN 1607-4041

Ichsan, R. et al. (2021). The Influence Of Leadership Styles, Organizational Changes On Employee Performance With An Environment Work As An Intervening Variable At PT. Bank Sumut Binjai Branch. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2). doi:10.47750/cibg.2021.27.02.032

Inguillay Gagñay, L.; et al. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

Jara Nestares, Y., & Rodríguez Checco, Y. (2020). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la empresa Proyectos Inmobiliarios Nuevo Horizonte, La Victoria*. (Tesis de titulación): Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55635>

Krijgsheld, M., et al. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *Springer Link*. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-021-07357-5>

Kwizera, M.; et al. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbura, Burundi. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(4). doi:ISSN 2617-7269

- Lewis, L. (2019). *Organizational Change*. Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203703625-24/organizational-change-laurie-lewis>
- López, L. (2020). *Bioestadística y sus aplicaciones*. México: Trillas.
- Lucas Zavaleta, T., & Paredes Blas, J. (2022). *Compromiso organizacional y su influencia en las actitudes ante el cambio organizacional en los colaboradores de la empresa Metalfluser S.A.C – Trujillo 2022*. (Tesis de titulación): Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9535>
- Mendoza Luján, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C*. (Tesis de Titulación): Universidad Peruana de las Américas.
<http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda-Novales, M., & Villasía Keever, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista alergia México*, 66(1). doi:ISSN 2448-9190
- Montoya Moreno, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.- Trujillo- 2020. *Ciencia Latina*, 5(6), https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136 p10849.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1136/1528/>
- Moscós Loaiza, L., & Díaz Heredia, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1). doi:ISSN 1657-4702
- Oreg, S., & Berson, Y. (2019). Leaders' Impact on Organizational Change: Bridging Theoretical and Methodological Chasms. *Academy of Management Annals*, 13(1). <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0138>

- Pacheco-Ruíz, C., et al. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2). doi:ISSN: 2040-8269
- Quelal Taya, K. (2022). *Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020*. (Tesis de Titulación): Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf>
- Quezada Rodríguez et al. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y **Desempeño** laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4). <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramos Carpio, J., & al., e. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos*(54). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Rueda, I.; et al. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 39(44). doi:ISSN 07981015
- Salgado Rosa, J., et al. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(1). <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201801.004>

- Soparnot, R. (2021). The concept of organizational change capacity. *Journal of Organizational Change Management*, 24(5), 640-661.
<https://doi.org/10.1108/09534811111158903>
- Stouten, J. (2018). Successful Organizational Change: Integrating the Management Practice and Scholarly Literatures. *Academy of Management Annals*, 12(2).
<https://doi.org/10.5465/annals.2016.0095>
- Surucu, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quatitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3). doi:ISSN: 2148-2586
- Todnem, R. (2020). Organizational Change and Leadership: Out of the Quagmire. *Journal of Change Management*, 20.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1716459>
- Torres Zavaleta, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALUD Chimbote-2019*. (Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano: Universidades César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39749/Torres_ZNN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Usman, A., et al. (2018). Emerging organizational parameters and their roles in implementation of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5). doi:ISSN: 0953-4814
- Vásquez Benites, R. (2018). *Liderazgo y Actitudes ante el Cambio Organizacional en los Empleados de la Municipalidad Provincial de Trujillo - 2018*. (Tesis de titulación): Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24073?show=full>
- Vera, J.; et al. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación científica*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/274>

Wiley, J. (2019). *Guidelines for Investigating Process Safety Incidents*. Third Edition.
New York, NY: the American Institute of Chemical Engineers.
doi:10.1002/9781119529132

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
VARIABLE 1 Cambio organizacional	<p>Salgado et al. (2018), recalca que el CO puede definirse ampliamente como un cambio observado en la estructura de un sistema organizacional, que incluye cambios y/o alteraciones que ocurren en el ambiente de trabajo, estructura y funcionamiento, y comportamiento de sus integrantes, uno de los relacionados corresponde a un fenómeno en las organizaciones modernas.</p>	<p>Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones valoración, comunicación, conocimientos, motivación y liderazgo, siendo evaluados con un cuestionario con escala de Likert</p>	Valoración	Esfuerzo y lealtad Competitividad Pertenencia Honradez y respeto	1, 2, 3, 4
			Comunicación	Demanda Oportunidades Información	5, 6, 7, 8
			Conocimientos	Conocimientos adquiridos Conocimientos aplicados	9, 10, 11, 12
			Motivación	Promoción Evaluación Aceptación	13, 14, 15, 16
			Liderazgo	Ambiente laboral Escucha constante Políticas de cambio	17, 18, 19, 20
VARIABLE 2 Desempeño laboral	<p>Álvarez (2018) la ejecución es la dimensión de los logros alcanzados durante la implementación de la política o del directorio y está relacionada con los logros tanto individuales como agregados en la ejecución de las estrategias públicas, las cuales deben estar alineadas con los objetivos de la asociación.</p>	<p>Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones valoración, comunicación, conocimientos, motivación y liderazgo, siendo evaluados con un cuestionario con escala de Likert</p>	Productividad	Eficacia en el cargo Eficiencia en el cargo Economía	1, 2, 3, 4, 5,
			Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros Trabajo en equipo Iniciativa Relaciones Interpersonales	6, 7, 8, 9, 10
			Trabajo bajo presión	Exceso de trabajo Dinámica del trabajo	11, 12, 13, 14, 15
			Valores personales	Responsabilidad Respeto Asistencia y puntualidad	16, 17, 18, 19, 20

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

LEYENDA DE ESCALA	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS /DIMENSIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Valoración						
1	Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa					
2	Siento lealtad a la organización en la que laboro actualmente					
3	Soy cuidadoso para que la organización no tenga fallas					
4	Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización					
Comunicación						
5	Mi jefe inmediato me posee informado de las demandas del trabajo futuro					
6	Mi jefe inmediato me informa sobre oportunidades de capacitación o actualización laboral					
7	existe comunicación estratégica entre todos los niveles de la organización					
8	La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada					
Conocimientos						
9	El personal de organización aprovecha al máximo los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación					
10	Los conocimientos que evidencian los colaboradores han permitido avanzar dentro de la organización					
11	Los conocimientos adquiridos aumentan la capacidad de los colaboradores					
12	Me esfuerzo por mejorar mi desempeño en base a una actualización y capacitación permanente					
Motivación						
13	Los procedimientos de promoción en la organización son justos					

14	Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño laboral					
15	Son justos los procedimientos para determinar incrementos en los salarios					
16	Creo que la organización motiva adecuadamente a los colaboradores					
Liderazgo						
17	Mi jefe inmediato da el ejemplo de cómo se hacen las cosas					
18	Mi jefe inmediato evidencia conocimientos y autoridad pertinentes					
19	La actitud de mi jefe inmediato es transformacional y asertiva					
20	Se explica claramente las políticas de cambio en la organización					

CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

LEYENDA DE ESCALA	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS /DIMENSIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Productividad						
1	El trabajo lo realizo con eficacia para aportar al logro de los objetivos de la organización					
2	Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la organización					
3	Cumplo con los procedimientos establecidos para brindar un buen trabajo					
4	Logro mis metas laborales con eficiencia en los tiempos oportunos					
5	La competencia entre los colaboradores permite que mi área sea más eficiente					
Trabajo en equipo						
6	Los compañeros de mi área se apoyan mutuamente para el mejor desarrollo de sus labores					
7	La participación y aporte de mis compañeros me permite efectuar mejor mis labores					
8	Antepongo el beneficio de grupo al individual en mi organización					
9	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo cooperativo					
10	Existen buenas relaciones interpersonales en mi equipo de trabajo					
Trabajo bajo presión						
11	Estoy dispuesto a trabajar fuera de los horarios establecidos para reducir el exceso de trabajo					
12	Mi jefe inmediato se involucra cuando hay trabajo en exceso					
13	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados					
14	Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área					
15	Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones					

Valores personales						
16	Realizo mis trabajos sin necesidad de supervisión constante					
17	Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan					
18	Los trabajadores de mi área son responsables con su trabajo					
19	Cumplo con las políticas internas y código de ética de la organización					
20	Me presento de manera puntual a las reuniones de trabajo programadas					

Anexo 03. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
CEDRON MEDINA CARLOS A	DTC UCV	Cuestionario sobre Cambio organizacional	Florián Villena Alisson Mariset Yarleque Rodríguez Josué Benjamín
Título del estudio: Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Cambio organizacional	Valoración	Esfuerzo y lealtad	Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Competitividad	Siento lealtad a la organización en la que laboro actualmente				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Pertenencia	Soy cuidadoso para que la organización no tenga fallas				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Honradez y respeto	Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Comunicación	Demanda	Mi jefe inmediato me manposee informado de las demandas del trabajo futuro				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Oportunidades	Mi jefe inmediato me informa sobre oportunidades de capacitación o actualización laboral				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Información	Coexiste comunicación estratégica entre todos los niveles de la organización La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada				X			X			X			X			X			X			X			X			
Conocimientos	Conocimientos adquiridos	El personal de organización aprovecha al máximo los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación			X			X			X			X			X			X			X			X					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
URTEAGA MELENDEZ ROSA MERCEDES	DOCENTE TIEMPO COMPLETO -UCV	Cuestionario sobre Cambio organizacional	Florián Villena Alisson Mariset Yarleque Rodríguez Josué Benjamín
Título del estudio: Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Cambio organizacional	Valoración	Esfuerzo y lealtad	Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Competitividad	la organización sea exitosa				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Pertenencia	Siento lealtad a la organización en la que laboro actualmente Soy cuidadoso para que la organización no tenga fallas				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Honradez y respeto	Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Comunicación	Demanda	Mi jefe inmediato me posee informado de las demandas del trabajo futuro				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Oportunidades	Mi jefe inmediato me informa sobre oportunidades de capacitación o actualización laboral				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Información	Coexiste comunicación estratégica entre todos los niveles de la organización La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Conocimientos adquiridos	Conocimientos adquiridos	El personal de organización aprovecha al máximo los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación				X			X			X			X			X			X			X			X			

	Conocimientos aplicados	Los conocimientos que evidencian los colaboradores ha permitido avanzar dentro de la organización Los conocimientos adquiridos aumentan la capacidad de los colaboradores Me esfuerzo por mejorar mi desempeño en base a una actualización y capacitación permanente																X		X			X			X			X	
	Motivación	Promoción	Los procedimientos de promoción en la organización son justos																X		X			X			X			X
		Evaluación	Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño laboral																X		X			X			X			X
		Aceptación	Son justos los procedimientos para determinar incrementos en los salarios																X		X			X			X			X
	Liderazgo	Ambiente laboral	Creo que la organización motiva adecuadamente a los colaboradores																X		X			X			X			X
		Escucha constante	Mi jefe inmediato da el ejemplo de cómo se hacen las cosas																X		X			X			X			X
		Políticas de cambio	Mi jefe inmediato evidencia conocimientos y autoridad pertinentes La actitud de mi jefe inmediato es transformacional y asertiva Se explica claramente las políticas de cambio en la organización																X		X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 04 / 07/2022	18067096		969801180
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
URTEAGA MELENDEZ ROSA MERCEDES	DOCENTE TIEMPO COMPLETO -UCV	Cuestionario sobre Desempeño laboral	Florián Villena Alisson Mariset Yarleque Rodríguez Josué Benjamín
Título del estudio: Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño laboral	Productividad	Eficacia en el cargo	El trabajo lo realizo con eficacia para aportar al logro de los objetivos de la organización Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la organización	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Eficiencia en el cargo	Cumpro con los procedimientos establecidos para brindar un buen trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Economía	Logro mis metas laborales con eficiencia en los tiempos oportunos La competencia entre los colaboradores permite que mi área sea más eficiente				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Trabajo en equipo	Apoyo entre compañeros	Los compañeros de mi área se apoyan mutuamente para el mejor desarrollo de sus labores				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Trabajo cooperativo en	La participación y aporte de mis compañeros me permite efectuar mejor mis labores Antepongo el beneficio de grupo al individual en mi organización				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Iniciativa	Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo cooperativo				X			X			X			X			X			X			X			X			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
RUIZ VASQUEZ FELIX SANTIAGO	DTP UCV	Cuestionario sobre Cambio organizacional	Florián Villena Alisson Mariset Yarleque Rodríguez Josué Benjamín
Título del estudio: Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Cambio organizacional	Valoración	Esfuerzo y lealtad	Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Competitividad	Siento lealtad a la organización en la que laboro actualmente				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Pertenencia	Soy cuidadoso para que la organización no tenga fallas				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Honradez y respeto	Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Comunicación	Demanda	Mi jefe inmediato me manposee informado de las demandas del trabajo futuro				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Oportunidades	Mi jefe inmediato me informa sobre oportunidades de capacitación o actualización laboral				X			X			X			X			X			X			X			X			
		Información	Coexiste comunicación estratégica entre todos los niveles de la organización La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada				X			X			X			X			X			X			X			X			
	Conocimientos adquiridos	El personal de organización aprovecha al máximo los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación Los conocimientos que evidencian los colaboradores han permitido avanzar dentro de la organización				X			X			X			X			X			X			X			X				

	Motivación	Conocimientos aplicados	Los conocimientos adquiridos aumentan la capacidad de los colaboradores Me esfuerzo por mejorar mi desempeño en base a una actualización y capacitación permanente			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Promoción	Los procedimientos de promoción en la organización son justos Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño laboral			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Evaluación	Son justos los procedimientos para determinar incrementos en los salarios Creo que la organización motiva adecuadamente a los colaboradores			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Liderazgo	Aceptación				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Ambiente laboral	Mi jefe inmediato da el ejemplo de cómo se hacen las cosas Mi jefe inmediato evidencia conocimientos y autoridad pertinentes			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Escucha constante	La actitud de mi jefe inmediato es transformacional y asertiva			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Políticas de cambio	Se explica claramente las políticas de cambio en la organización			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X

Legenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 06 / 07 /2022	17990359		965669094
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
RUIZ VASQUEZ FELIX SANTIAGO	DTP UCV	Cuestionario sobre Desempeño laboral	Florián Villena Alisson Mariset Yarleque Rodríguez Josué Benjamín
Título del estudio: Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Desempeño laboral	Productividad	Eficacia en el cargo	El trabajo lo realizo con eficacia para aportar al logro de los objetivos de la organización	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la organización																													
		Eficiencia en el cargo	Cumplo con los procedimientos establecidos para brindar un buen trabajo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Trabajo en equipo	Economía	Logro mis metas laborales con eficiencia en los tiempos oportunos La competencia entre los colaboradores permite que mi área sea más eficiente				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Apoyo entre compañeros	Los compañeros de mi área se apoyan mutuamente para el mejor desarrollo de sus labores La participación y aporte de mis compañeros me permite efectuar mejor mis labores				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Trabajo cooperativo en	Antepongo el beneficio de grupo al individual en mi organización Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo cooperativo				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Iniciativa				X			X			X			X			X			X			X			X			X		

Confiabilidad de los instrumentos

a. Confiabilidad del cuestionario de la variable cambio organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Vinculación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Estoy de acuerdo en poner un esfuerzo más allá de lo esperado normalmente para que la organización sea exitosa	76,05	61,524	,134	,786
Siento lealtad a la organización en la que laboro actualmente	76,15	60,029	,261	,778
Soy cuidadoso para que la organización no tenga fallas	76,40	56,463	,455	,765
Siento un fuerte sentido de pertenencia a la organización	76,15	55,503	,503	,761
Mi jefe inmediato me posee informado de las demandas del trabajo futuro	76,60	58,042	,493	,765
Mi jefe inmediato me informa sobre oportunidades de capacitación o actualización laboral	76,50	59,842	,276	,777
Coexiste comunicación estratégica entre todos los niveles de la organización	76,20	64,274	-,054	,794
La comunicación con mi jefe inmediato es adecuada	76,25	53,461	,548	,756
El personal de organización aprovecha al máximo los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación	76,30	60,432	,216	,781
Los conocimientos que evidencian los colaboradores han permitido avanzar dentro de la organización	76,30	59,484	,262	,778

Los conocimientos adquiridos aumentan la capacidad de los colaboradores	76,40	51,832	,801	,739
Me esfuerzo por mejorar mi desempeño en base a una actualización y capacitación permanente	75,95	59,734	,308	,775
Los procedimientos de promoción en la organización son justos	76,10	59,147	,318	,774
Son justos los procedimientos para evaluar el desempeño laboral	75,95	58,050	,451	,767
Son justos los procedimientos para determinar incrementos en los salarios	76,25	55,250	,643	,754
Creo que la organización motiva adecuadamente a los colaboradores	76,30	57,063	,380	,770
Mi jefe inmediato da el ejemplo de cómo se hacen las cosas	76,20	58,484	,309	,775
Mi jefe inmediato evidencia conocimientos y autoridad pertinentes	76,40	55,937	,493	,762
La actitud de mi jefe inmediato es transformacional y asertiva	76,10	58,200	,430	,768
Se explica claramente las políticas de cambio en la organización	76,20	69,326	-,451	,813

b. Confiabilidad del cuestionario de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Vinculación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El trabajo lo realizo con eficacia para aportar al logro de los objetivos de la organización	77,00	82,000	,342	,861
Demuestro interés para alcanzar los objetivos establecidos por la organización	77,20	81,011	,358	,860
Cumplo con los procedimientos establecidos para brindar un buen trabajo	77,50	75,421	,693	,847
Logro mis metas laborales con eficiencia en los tiempos oportunos	77,50	77,526	,560	,852
La competencia entre los colaboradores permite que mi área sea más eficiente	77,20	76,484	,536	,853
Los compañeros de mi área se apoyan mutuamente para el mejor desarrollo de sus labores	77,40	76,147	,630	,849
La participación y aporte de mis compañeros me permite efectuar mejor mis labores	77,10	78,095	,547	,853
Antepongo el beneficio de grupo al individual en mi organización	77,70	84,537	,147	,869
Considero que los trabajadores de mi área tienen actitud para innovar ideas de trabajo cooperativo	76,95	80,471	,478	,856

Existen buenas relaciones interpersonales en mi equipo de trabajo	77,10	78,726	,507	,854
Estoy dispuesto a trabajar fuera de los horarios establecidos para reducir el exceso de trabajo	77,40	87,516	-,018	,873
Mi jefe inmediato se involucra cuando hay trabajo en exceso	77,10	79,884	,403	,859
Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con los trabajos encomendados	77,10	79,674	,583	,853
Me adapto con rapidez a la dinámica del trabajo del área	77,00	79,579	,506	,855
Coopero con mis compañeros, aunque no esté dentro de mis funciones	77,30	81,484	,357	,860
Realizo mis trabajos sin necesidad de supervisión constante	77,05	78,261	,564	,852
Cumplo con responsabilidad las tareas que me encomiendan	77,00	81,263	,431	,857
Los trabajadores de mi área son responsables con su trabajo	76,90	83,884	,349	,860
Cumplo con las políticas internas y código de ética de la organización	77,00	81,684	,447	,857
Me presento de manera puntual a las reuniones de trabajo programadas	77,25	75,987	,697	,847

Anexo 04. Matriz de consistencia

Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina servicios generales SAC de Chepén, 2022						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión valoración y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión conocimientos y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión valoración y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión conocimientos y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación de alta significancia entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022.</p>	<p>Cambio organizacional</p>	<p>Valoración</p>	<p>Esfuerzo y lealtad</p> <p>Competitividad</p> <p>Pertenencia</p> <p>Honradez y respeto</p>	<p>Tipo: Investigación aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: Investigación no Experimental – transversal</p> <p>Población censal:</p> <p>Estará conformada por 70 colaboradores de la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para ambas variables</p> <p>Técnicas de procesamiento</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p>
				Comunicación	<p>Demanda</p> <p>Oportunidades</p> <p>Información</p>	
				Conocimientos	<p>Conocimientos adquiridos</p> <p>Conocimientos aplicados</p>	
				Motivación	<p>Promoción</p> <p>Evaluación</p> <p>Aceptación</p>	
				Liderazgo	<p>Ambiente laboral</p> <p>Escucha constante</p> <p>Políticas de cambio</p>	
			Desempeño laboral	Productividad	<p>Eficacia en el cargo</p> <p>Eficiencia en el cargo</p> <p>Economía</p>	
				Trabajo en equipo	<p>Apoyo entre compañeros</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Relaciones Interpersonales</p>	
				Trabajo bajo presión	<p>Exceso de trabajo</p> <p>Dinámica del trabajo</p>	
				Valores personales	<p>Responsabilidad</p> <p>Respeto</p> <p>Asistencia y puntualidad</p>	

Anexo 05. Autorización de la empresa donde desarrolla la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "GUÍA DE ENTREVISTA"

Fecha: 08/06/2022

Nombre del entrevistado: Jimmy German Linares Cotrina

Entidad: Agustina servicios generales sac

Yo, Linares Cotrina Jimmy German con DNI 19321705 en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Tecno Cable EIRL de Chepén, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: flinares@tecnocable.com.pe

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y el desempeño laboral en la empresa Agustina servicios generales sac de Chepén, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: flinares@tecnocable.com.pe

**ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20481280410
AGUSTINA SERVICIOS GENERALES S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Jimmy German Linares Cotrina	DNI: 19321705

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales S.A.C., de Chepén, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Alisson Mariset Florian Villena	72096027
Josué Benjamin Yarleque Rodríguez	76165440

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

Lugar y Fecha: Chepén, 08/06/2022

Firma: _____



AGUSTINA SERVICIOS GENERALES S.A.C.
Jimmy German Linares Cotrina
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 06. Base de datos

Base de datos de la variable 1: Cambio organizacional

Nº	Valoración				Comunicación				Conocimiento				Motivación				Liderazgo				CAMBIO ORGANIZACIONAL
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	
1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	69
2	3	2	3	3	2	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	73
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	72
4	3	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
5	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	72
6	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	4	1	2	3	2	3	1	3	42
7	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	59
8	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	65
9	2	3	2	2	3	3	2	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	64
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	52
11	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	57
12	2	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	5	59
13	3	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	5	57
14	2	2	2	3	2	3	3	3	5	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	58
15	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	55
16	4	4	3	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	63
17	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	5	61
18	3	4	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
19	4	3	4	3	3	3	2	5	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	61
20	4	4	3	3	2	3	2	5	5	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	62
21	3	3	3	2	2	3	3	2	5	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	60
22	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	57
23	4	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	60

Nº	Valoración				Comunicación				Conocimiento				Motivación				Liderazgo				CAMBIO ORGANIZACIONAL
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	
24	3	3	3	2	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	5	59
25	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	56
26	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	40
27	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	59
28	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	5	57
29	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	5	62
30	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	59
31	4	3	3	2	2	3	2	3	5	3	2	5	2	3	5	4	5	4	5	4	69
32	4	3	4	3	3	3	3	5	2	4	3	4	5	3	2	2	5	4	3	5	70
33	4	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	5	2	3	5	5	3	63
34	4	5	4	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	3	5	5	4	5	68
35	3	5	3	4	2	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4	69
36	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	70
37	4	5	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	71
38	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	70
39	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	5	70
40	4	5	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	76
41	5	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	73
42	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	72
43	5	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	66
44	5	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	64
45	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	60
46	4	5	3	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	66
47	4	5	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	65
48	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	66
49	4	5	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	64

Nº	Valoración				Comunicación				Conocimiento				Motivación				Liderazgo				CAMBIO ORGANIZACIONAL
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	
50	5	5	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	62
51	4	5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	59
52	5	4	5	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
53	2	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	45
54	5	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	71
55	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	67
56	5	3	5	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	68
57	5	4	5	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	68
58	5	4	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66
59	4	4	5	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	64
60	4	5	5	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
61	5	5	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	71
62	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	44
63	4	5	5	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	69
64	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	71
65	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
66	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
67	5	4	5	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	69
68	3	2	5	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1	46
69	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	70
70	4	4	5	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64

Base de datos de la variable 2: Desempeño Laboral

Nº	Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo bajo presión					Valores personales					DESEMPEÑO LABORAL
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	
1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	67
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	67
6	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	51
7	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	55
8	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	60
9	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	60
10	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	52
11	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	56
12	2	2	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	54
13	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	59
14	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	53
15	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	53
16	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	4	4	56
17	4	2	5	2	3	5	4	5	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	66
18	3	3	4	5	3	2	2	5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	59
19	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	57
20	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	55
21	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	5	2	3	5	4	5	4	4	65
22	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	5	3	2	2	5	3	4	59
23	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	4	2	3	5	2	3	3	4	61
24	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	58

Nº	Productividad					Trabajo en equipo					Trabajo bajo presión					Valores personales					DESEMPEÑO LABORAL
	p.1	p.2	p.3	p.4	p.5	p.6	p.7	p.8	p.9	p.10	p.11	p.12	p.13	p.14	p.15	p.16	p.17	p.18	p.19	p.20	
25	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	59
26	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	51
27	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	60
28	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	58
29	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	63
30	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	59
31	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	5	4	5	4	63
32	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	5	4	3	5	62
33	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	5	2	3	5	5	3	60
34	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	5	5	4	5	64
35	3	5	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	4	67
36	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	3	4	3	64
37	4	5	2	3	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	5	4	3	4	5	4	62
38	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	68
39	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	5	4	3	4	4	5	65
40	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	70
41	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	69
42	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	72
43	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	64
44	5	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	64
45	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	59
46	4	5	3	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	66
47	4	5	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	65
48	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	66
49	4	5	3	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	64
50	4	5	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	61



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis Completa titulada: "Cambio organizacional y desempeño laboral en la empresa Agustina Servicios Generales SAC de Chepén, 2022", cuyo autor es YARLEQUE RODRIGUEZ JOSUE BENJAMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa 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.

CHEPÉN, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 05-12-2022 15:05:18

Código documento Trilce: TRI - 0453282