



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa  
Grupo Consigueventas inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.**

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

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Celestino Vásquez, Gabriela Vilvina (orcid.org/0000-0002-8431-6015)

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Lo dedico a mis padres por su apoyo y motivación incondicional. A mis compañeros por su motivación y aliento brindado en el proceso.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la fuerza que nos da a seguir adelante y cumplir nuestras metas.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de frecuencia de la Estructura organizacional.</i> .....	18
Tabla 2. <i>Distribución de las Relaciones formales de subordinación.</i> .....	19
Tabla 3. <i>Distribución de Agrupamiento de individuos.</i> .....	20
Tabla 4. <i>Distribución de Diseño de sistemas.</i> .....	21
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia del Cambio organizacional.</i> .....	22
Tabla 6. <i>Distribución de Alteraciones estructurales.</i> .....	23
Tabla 7. <i>Distribución de Alteraciones de comportamiento.</i> .....	24
Tabla 8. <i>Tabla de coeficiente de relación de Spearman.</i> .....	25
Tabla 9. <i>Correlación entre Estructura organizacional y Cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022</i> .....	26
Tabla 10. <i>Correlación entre las Relaciones formales de subordinación y Cambio organizacional.</i> .....	27
Tabla 11. <i>Correlación entre el Agrupamiento de individuos y Cambio organizacional.</i> .....	28
Tabla 12. <i>Correlación entre el Diseño de sistemas y Cambio organizacional.</i> .....	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Gráfico de barra de la Estructura organizacional.</i> .....	18
Figura 2. <i>Gráfico de barra de las Relaciones formales de subordinación.</i> .....	19
Figura 3. <i>Gráfico de barra de Agrupamiento de individuos.</i> .....	20
Figura 4. <i>Gráfico de barra de Diseño de sistemas.</i> .....	21
Figura 5. <i>Gráfico de barra del Cambio organizacional.</i> .....	22
Figura 6. <i>Gráfico de barra de Alteraciones estructurales.</i> .....	23
Figura 7. <i>Gráfico de barra de Alteraciones de comportamiento.</i> .....	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Se realizó bajo la metodología de tipo básica, orientada de segundo nivel, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformado por 20 colaboradores del área de Talento Humano, se aplicó el cuestionario en la escala de Likert. El análisis descriptivo e inferencial se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman de 0,937 y una significancia bilateral de 0,000.

Finalmente, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Palabras clave:** Estructura organizacional, Cambio organizacional, Empresa de marketing, Teoría de sistemas, Teoría de cambio organizacional.

## Abstract

The present investigation had as general objective to determine the relationship that exists between organizational structure and organizational change in the company Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. It was carried out under the basic type methodology, second level oriented, with a quantitative approach, design non-experimental cross-sectional and correlational level. The population was made up of 20 employees from the Human Talent area, the questionnaire was applied on the Likert scale. The descriptive and inferential analysis resulted in a Spearman correlation coefficient of 0.937 and a bilateral significance of 0.000.

Finally, it was concluded that there is a significant relationship between organizational structure and organizational change in the company Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Keywords:** Organizational structure, Organizational change, Marketing company, Systems theory, Organizational change theory.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la competencia es sumamente agresiva en diversos ámbitos, correspondiente a la transformación continua de las producciones, los métodos de mercadeo y estructuras de comercio, soportados por las variaciones de técnica, acceden las condiciones y están reorganizándose de forma estable. Estas escenas hacen lucir la validez de la ventaja de competencia y lo apto de la estructura organizacional al obtener aquellas finalidades organizativas y acomodándose en los cambios con en el entorno de competencia. Toro (2017)

En el ámbito internacional, actualmente, la mayoría de las empresas cuentan con una estructura organizacional como principio de la misma, ya que muchas la modifican o adaptan según su necesidad, por ello; según Bastidas (2018). Ello es matizante ya que, requiere de la táctica que tome en el tiempo y lugar territorial. Una entidad enorme o diminuto debe tener una contextura que acceda distinguirse de la competencia, con el fin de ofrendar una utilidad grandiosa, favorecido por la tecnología e innovación. Aquel que administre y examine la realización de los proyectos deberá tener sinceridad en la disposición de la organización, para lo cual el concepto y transparencia de una estructura debe ser el medio fundamental y valioso para lograr el triunfo planificado.

Por otro lado, en Perú existen empresas que cuentan con una estructura organizacional de acuerdo a las necesidades y giro de las compañías, siendo estas manejadas por el Gerente o en algunos casos por la dirección ejecutiva, según Centro de Especialización en Gestión Pública (2021), la estructura organizativa, compone la forma en que se debe administrar la ejecución interna de la organización. Se relaciona a la administración de funciones en las áreas de trabajo que se contempla en la compañía. En ese sentido, la estructura se refiere como herramienta que, con el que se procede a realizar la planificación estratégica.

La empresa estudiada es la organización Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L. se conoce en el Perú como una Microempresa, la cual carece de una estructura organizacional ideal, ya que no preserva un orden de tareas por gestionar cada departamento, es posible demostrar que no existe información o

documentación que facilite los resultados de los reportes de producción diaria, como también el mensual, control de entrada y salida de trabajadores; el departamento gerencial gestiona las decisiones según la realidad que se da el día a día, agregándole a ello, la tomas de decisiones se torna y gestiona solo con la previa autorización del gerente y aquel no dispone de un plan de trabajo operativo por cada departamento, como consecuencia se vio afectada la ejecución del cambio organizacional, generando complicaciones en la realización de los procesos administrativos de los departamentos a cargo, reflejándose en el incumplimiento de los objetivos por trazar y carecimiento de adaptación a los nuevos entornos.

La formulación de problema de investigación se plantea por medio de la interrogación siguiente: ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?; también están los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?, b) ¿Qué relación existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022? y c) ¿Qué relación existe entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?.

La presente investigación se justifica teóricamente porque se utilizaron algunas teorías relacionadas al tema, tales como la teoría organizacional y la teoría del del cambio organizacional, a su vez se justifica de manera práctica porque la investigación se pondrá en idoneidad de gerentes de la entidad para su implementación en la gestión. La justificación metodológica es porque se construyeron 02 instrumentos de recopilación de información validados por expertos y también se determinó la confiabilidad mediante una prueba piloto y aplicación del Alfa de Cronbach. Como justificación social, ya que es una pequeña empresa y mejorará la condición de vida de los colaboradores, de los clientes y de los demás grupos con los que se relaciona la empresa.

Acorde a lo establecido, el objetivo general de la presente investigación es: Determinar la incidencia de la estructura organizacional en la empresa Grupo

Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de las relaciones formales de subordinación en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, determinar el nivel de agrupamiento de individuos en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022 y determinar el nivel de diseño de sistemas en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Para finalizar se formularon las hipótesis de investigación, así tenemos que la hipótesis general planteada del estudio actual es: Existe relación positiva entre la estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Además, se plantean como hipótesis específicas las siguientes: a) Existe relación positiva entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022; b) Existe relación positiva existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022; y c) Existe relación positiva entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las tareas preliminares para encuadrar la investigación se establecieron con artículos científicos y revistas indexadas. También revela las variables de investigación de acuerdo a la teoría del cambio organizacional y sus factores de apoyo, que serán revisados.

La indagación para la presente investigación y contribución de nivel internacional, se utilizó el artículo científico ejecutado en Venezuela, Ramirez (2021), el análisis reseña la incorporación de la estructura organizacional en la clasificación de postgrados en la Universidad del Estado Zulia. Utilizando métodos de diseño cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, se utilizaron 104 coordinadores como unidades de observación. La confiabilidad  $r_{tt} = 0,857$  se calculó mediante el método Alpha Cronbach con el uso de un cuestionario. Los resultados muestran que, en cuanto a los indicadores de estructura organizacional, la ideología obtiene el puntaje más alto, seguido de la estructura orgánica, las normas y la tecnología que no conducen al bienestar psicosocial. Se puede ver que la estructura organizativa en la cooperación de los estudiantes de doctorado es la dirección y orientación institucional de su industria. Además, suelen describir el comportamiento organizacional como una respuesta activa a la integración de objetivos.

En una investigación realizada en el sector alimentario colombiano, Blanco et al. (2020), tuvo como finalidad examinar aquel vínculo de estructura organizacional y competitividad de la entidad. Los autores infieren que el fortalecimiento de esta estructura influirá positivamente en su desempeño competitivo, el mejoramiento continuo y la productividad.

También se tiene un estudio realizado en México, los autores Quijano et al. (2020), tuvieron como propósito reconocer el predominio en el liderato de los altos cargos y su predominio sobre la toma de decisiones. Las conclusiones indican el estilo "transformacional" permite una visión común para la continua mejora de la organización.

En el artículo científico efectuado en Venezuela, los autores Aldana et al. (2019), el objetivo principal llevó en estudiar el enlace entre una nueva estructura y el

clima organizacional. Se obtuvo como conclusión que la correcta y precisa información a los colaboradores acerca de los cambios que pudieran haber dentro de la empresa, promueve una actitud favorable en favor de adaptarse y lograr los objetivos.

En otra investigación realizada en Ecuador, el autor Valle et al. (2017), se discute sobre las teorías organizacionales que están derivadas de modelos mecanicistas están particularmente preocupadas por cuestiones estratégicas y estructurales, donde, además de la naturaleza contingente de estas estructuras en relación con su entorno, se ha vuelto necesario un enfoque organizacional para ejecutar cambios para lograr beneficios comerciales. Se trata de examinar entidades a partir de fuentes bibliográficas, niveles culturales determinados por supuestos subyacentes, valores y artefactos adaptativos, y dimensiones culturales. puede prevalecer.

Así mismo, el autor Barrientos (2016), cuya investigación fue relacionar el diseño organizacional con los cambios estratégicos en la empresa Bombas LTDA, los resultados indicaron que existen presiones psicológicas por parte de los líderes de las áreas vinculadas a la organización, dado que las metas propuestas son permanentemente modificadas y difíciles de cumplir.

El artículo “Influence of the organizational structure in the organizational learning capacity: the case of a world manufacturer of commercial vehicles”, según Neves et al. (2021), nombra que entre los resultados se ha verificado que: un lugar adecuado para la formación organizacional debe estar avalado por estructuras organizacionales; las dimensiones de reunir e integrar al laborar en conveniencia despliega procesos y niveles de aprendizaje; el grado alto de establecerse no interviene en la capacidad del estudio organizacional.

Por otro lado, nivel nacional, se identificó el estudio de Quiroa (2020), determina que todo negocio ejecuta de forma distinta, todo negocio debe adoptar una distribución organizativa distinta para ayudarlo a alcanzar su finalidad. Por tanto, cada sujeto de acuerdo al modo de operación debe planear todo el desarrollo de desempeño de las funciones profesionales y determinar los cargos y compromisos

de todos los que incorporan la corporación.

En otra investigación, el autor Orbegoso et al. (2019), el objetivo fue analizar aquella estructura organizacional actual de una entidad en Trujillo. Se obtuvo en efecto la renovación del diseño de manera más eficiente y efectiva para el desarrollo de las actividades internamente, así como también contribuir efectivamente la meta de los objetivos de la empresa.

Además se encontró en otra investigación que el autor Barrientos (2016), tuvo como objetivo el estudio del diseño organizacional y los cambios estratégicos en la empresa, tanto en el entorno como al interior de la entidad, con el fin que permita el aumento de los niveles de satisfacción, compromiso y motivación de los colaboradores.

También, en otra investigación, el autor Ayre (2019) se correlacionan habilidades directivas y cambio organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local, se concluyó que los trabajadores indicaron que el 14.3% de los encuestados manifestaron el cambio organizacional de manera regular, también el 84.1% y 87.3% indicaron un nivel bueno y asimismo el 1.59% y 12.7% apreciaron de nivel excelente.

Así mismo, el autor Ponce (2018) el objetivo fue analizar la relación de desarrollo y cambio organizacional en la Institución educativa Brígida Silva de Ochoa, en efecto se indicaron el 2.3% de los entrevistados mencionaron la existencia de un nivel en inicio correspondiente al desarrollo organizacional, también el 36% y 75.6% indicaron un nivel en proceso correspondiente al desarrollo organizacional y cambio organizacional, como también el 64% y 22.1% de los entrevistados indicaron el nivel logrado.

En otra investigación, según Fernández (2017), en su estudio tuvo como objetivo relacionar el cambio organizacional y su influencia en el desarrollo laboral en una empresa de consultoría, los resultados indicaron que los empresarios pocas veces se involucran en las asignaciones de tareas u otras actividades, los objetivos no son claros y casi nunca hay comunicación con los colaboradores de la entidad.

También, según la investigación, los autores Parra et al. (2019), cuyo objetivo

fue establecer aquella relación de la comunicación y cambio organizacional, los resultados mostraron que no se percibe la transparencia correspondiente en las actividades de cambio organizacional por ello, existe una mayor propósito de renuncia. Concluyendo que existe se relacionan significativamente.

Según la investigación realizada por el autor Parrales (2020), determina la correlación entre comunicación organizacional y gestión del cambio en un colegio, los resultados indicaron que el 79% y 5% indicaron un nivel deficiente correspondiente a la comunicación organizacional educativa y gestión del cambio, asimismo 21% y 95% de los colaboradores indicaron que existe un nivel bueno.

También se encontró un artículo en la que el autor Orozco (2019), tuvo como propósito del estudio que fue perfilar el cambio organizacional a partir de la colaboración de los integrantes de la sociedad educativa. El estudio fue descriptivo, diseño de campo y experimental transversal. La población incluye 5 ejecutivos y 3 educadores de instituciones educativas. Como resultado, se ha encontrado que, entre otras cosas, los gerentes casi siempre ven su trabajo, tienen confianza en aprender y hacer frente al cambio, confían en sus propias habilidades para realizar actividades en la instalación. Se ha determinado que en las organizaciones estudiadas se lleva a cabo una adecuada gestión del cambio organizacional, en la que los miembros participan con un estilo acorde a las necesidades necesarias en el proceso organizacional.

Según el artículo "Reflection of Strategic Thinking on the Organizational Change", mencionado por Firas (2018), determina el enlace entre pensamiento estratégico con cambio organizacional mediante el uso de métodos estadísticos, tal como la regresión lineal simple ecuación. El 80% de las hipótesis de correlación se decretaron, y el estudio alcanzó una teoría de conclusiones. A partir de ellos, el indagador ha ejecutado varias recomendaciones para plantear los descubrimientos del estudio.

Además, se encontró otro artículo en la que el autor Cubero (2017), tuvo como propósito manifestar una propuesta que ayude a gestionar el Centro de Evaluación Distrital de la Universidad Simón Bolívar revisó su nuevo sistema de

calificación de desempeño basado en metas y compromisos, es decir iniciativas sobresalientes. Los métodos utilizados fueron investigación acción, selección por conveniencia, entrevistas semiestructuradas y análisis de pruebas piloto en regiones seleccionadas. De esta forma, se identifican y validan escenarios para una gestión eficaz del cambio, enfocándose en enfoques de desarrollo organizacional y estrategias normativas para alinear las metas de desarrollo de carrera individuales multiplicadas por las metas de la institución.

Finalmente, en una investigación peruana, el autor Pérez (2016), determina que las compañías en la realidad evolucionan en situaciones muy dinámicas, trae consigo un cambio constante para poder competir y lograr finalidades estratégicas. Por consiguiente, este apartado se presta gran atención a las decisiones más trascendentales sobre la transformación organizacional, centrándose en examinar las diferentes definiciones que ayudan a ejecutar con éxito la estrategia, así como explicar la acertada realización de la táctica en la empresa. Se utilizaron dos enfoques teóricos: investigación y uno y dos enfoques de combinatoria estadística e inducción lógica, estudios de componentes principales y estudios de enfoque.

Entre los fundamentos teóricos de la investigación La teoría de cambio organizacional, según Martínez et al (2018); el modelo de Lewin consiste de tres ciclos para originar el cambio organizacional, el descongelamiento, el desplazamiento y el re-congelamiento.

La teoría de sistemas, según Peña et al (2018); los sistemas tienen la significación explicativa y argumentativa para el conocimiento operacional de diversas ejecuciones, aprovechados en el desarrollo de entendimiento sobre la base de la presentación de procesos con un fin objetivo con la que investigan.

La teoría organizacional, según Morejón et al (2016); las organizaciones modernas son definidas como aquellas capaces de trascender varias veces de forma difícil con la finalidad de comunicar mercados y tecnologías.

La teoría de comportamiento, según Cobo (2003); es un campo de conocimiento aplicado, que estudia a los individuos y grupos del cómo ejercen dentro de las entidades, con el propósito de gestionar varios principios que posibiliten



comprender el evento humano en las organizaciones.

A fin de ahondar acerca de las variables de estudio, se indagó una investigación donde Daft (2020), define la estructura organizacional como aquella designación de conexiones precisiones de dependencia, como la cantidad de mediciones en el rango, reconoce el conjunto de sujetos en las áreas e incorporación del valor entre áreas.

Para Gutiérrez et al. (2020), es la conexión de las tareas y actividades de los distintos niveles institucionales, factor importante para que el personal tenga claro sus responsabilidades de acuerdo a su puesto de trabajo, con estricta concordancia a la estructura orgánica. Según Huamán (2018), es la clave para poder planificar y organizar dentro de la entidad. Los procesos teóricos son diferentes, habiéndose abordado variedades metódicas para dicho desarrollo. Aquel que administre y examine la realización de los proyectos deberá tener sinceridad en la disposición de la organización, para lo cual el concepto y transparencia de una estructura debe ser el medio fundamental y valioso para lograr el triunfo planificado.

Para Jefferson et al. (2018), es aquella que revela las conexiones, medios y figuras de comunicación, departamentos, divisiones, y demás divisores legales de mayor precaución, tal como se puede demostrar en la gráfica.

Según Valle et al. (2017), es aquel modelo mecanicista en la que está particularmente preocupada por diversas cuestiones estratégicas y estructurales, donde, además de la naturaleza contingente de estas estructuras en relación con su entorno, se ha vuelto necesario un enfoque organizacional para ejecutar cambios para lograr beneficios comerciales. Se trata de examinar entidades a partir de fuentes bibliográficas, niveles culturales determinados por supuestos subyacentes, valores y artefactos adaptativos, y dimensiones culturales. puede prevalecer.

Para Tejada et al. (2020) la estructura organizacional, es aquel modelo conceptual que propone un marco de idearios para un grupo de descripciones, la cual deben ser estructuradas, cumple la función de unir de forma inferencial, las proposiciones que confirman en cierta medida lo que en ella se incorporan.

Por otro lado, la segunda variable, de cambio organizacional, se encontró el

aporte de Maldonado (2017), define que el cambio organizacional inicia con el surgimiento de las fuerzas de la necesidad de cambio en la organización. Estas pueden ser exógenas o endógenas a la entidad. Las fuerzas exógenas proceden del entorno y fuerzas autóctonas crean aquel requisito del cambio estructural y comportamental proveniente de la tensión organizacional.

Según lo mencionado por Valle et al. (2017) es aquel proceso por el cual las empresas intercambian de su circunstancia del presente al futuro planeado con el fin de incrementar su efectividad.

Según García et al. (2017); es la alteración ocurrente en el entorno laboral, la de adaptación que tienen las entidades delante de diversas modificaciones que sucede en el espacio interno y/o externo, la harán mucho más competitiva. Para Salgado et al. (2018); es aquel proceso detectable, del cual las entidades logran un cambio de circunstancia actual a una futura, ello se da según su objetivo planeado para la adaptación de nuevos cambios.

Según Perez et al. (2018); es aquella transformación planteada, sistematizada e iterativa en aquellos procesos de la entidad para la adaptación de la inestabilidad del entorno y afianzar la mejora continua en las gestiones Prieto et al. (2018); es aquella transformación que se da en el marco laboral y tiene como afecto en el actuar de los colaboradores.

Se tiene también, *las relaciones formales de subordinación*, se encontró una investigación realizada por Daft (2020), quien define el concepto como aquella cantidad de grados y tramo de control de los superiores o administradores.

Así mismo, *agrupamiento de individuos*, los autores Treviño et al. (2018), destacan que es el resultado de una distribución y se pone en énfasis diferentes alternativas sobre este proceso por ejecutar.

Por otro lado, *diseño de sistemas*, Paredes et al. (2022), indica que conforman aquellas tareas y componentes del plan. Se formula un boceto lógico que apoya a los procesos y las decisiones, los contenidos de sistema pueden variar como resultado de un nuevo diseño.

Por consiguiente, *las alteraciones estructurales*, según Borges et al. (2017), cambiar la estructura de la organización, a través del reestructuramiento del trabajo, la creación de perfiles de coordinación, etc.

Finalmente, *alteraciones de comportamiento*, según Prieto et al. (2018), los cambios de las empresas jamás son fraccionadas, quiere decir, es la variación de un componente rediseña todo método.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue de tipo básica orientada, la cual establece como finalidad u objetivo comprobar las hipótesis planteadas. (Ander-Egg, 2011).

##### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, requerido para las ambas variables que no han sido alteradas y los sucesos se investigan posteriormente a su ocurrencia. Por otra parte, es de estilo transversal ya que fueron empleadas en una investigación por un específico tiempo. Carrasco (2017).

##### **Enfoque de investigación**

El enfoque fue de tipo cuantitativo, ya que se emplearon herramientas de recopilación de datos para la reafirmación de las hipótesis planteadas, apoyados en los datos que se generaron mediante los métodos estadísticos. Hernández et al. (2018).

##### **Nivel de investigación**

El nivel de la presente investigación ha sido correlacional, porque se asociaron por medio de la relación de variables a través de patrones predecibles de determinado grupo a analizar, para ello fue imprescindible medir, cuantificar y analizar hasta establecer vínculos entre de las variables de análisis. Hernandez et al. (2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1. Estructura Organizacional**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo a Daft (2020), define a estructura organizacional como aquella designación de relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores, identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total e incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la

coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos.

### **Definición operacional**

La estructura organizacional se operacionalizará mediante las dimensiones que la conforman, siendo relaciones formales de subordinación, agrupamiento de individuos y diseño de sistemas, las mismas que se usaron para la elaboración del cuestionario, del cual se recabaron los resultados de la presente investigación.

### **Dimensión 1. Relaciones formales de subordinación**

De acuerdo Daft (2020), lo designa como aquella cantidad de grados en el grado y tramo de control de los superiores, como de los supervisores.

**Jerarquía**, es aquella representación del orden y el grado entre personas u objetos; el cual establece las atribuciones y la autoridad, es decir, en ella se mide la importancia, o valor. Cabanellas (2020)

**Control**, es un elemento vital en el progreso de las tareas a realizar como parte de la administración en las entidades, siendo un papel sobresaliente desde la integración de las estrategias de la entidad. Schmidt et al. (2018)

### **Dimensión 2. Agrupamiento de individuos**

Treviño et al. (2018), destacan que es el resultado de una distribución y se pone en énfasis diferentes alternativas sobre este proceso por ejecutar.

**Departamentos**, son aquellas divisiones en la que se estructura una organización, y que ella se disponen distintas funciones según la actividad por realizar. Caurin (2016)

**Organización**, es aquel sistema orgánico, el cuál posee aquellas relaciones de ingresos, salidas (productos) y ciclos de retorno para variar el propio sistema. Velásquez (2007)

### **Dimensión 3. Diseño de sistemas**

Paredes et al. (2022), indica que conforman aquellas tareas y componentes del plan.

**Coordinación**, es la sincronización simultánea de los medios y los valores de un equipo social, con el fin de alcanzar la oportunidad, unión, rapidez, tanto en el proceso de desarrollo y la ejecución de los objetivos. Munch et al. (2004)

**Integración efectiva**, es aquella función, a través de la cual el administrador escoge y une aquellos recursos necesarios para el desarrollo de las determinaciones anticipadamente establecidas. García et al. (2014)

**Comunicación**, es aquel que permite el establecimiento de tareas, funciones y prácticas, por el cual se logra uniformar las estrategias establecidas y el grupo de actividades a ejecutar por cada integrante de la entidad. Quero et al. (2014)

## **Variable 2. Cambio Organizacional**

### **Definición conceptual**

Según Prieto (2018), define el cambio organizacional como un conjunto de alteraciones tanto estructurales como de comportamiento, las cuales se compenetran íntimamente, de acuerdo a una adecuada estrategia, para obtener los mejores resultados, tanto para la empresa como todos sus componentes, es decir, estructura, procesos, tecnología y personas, tomando a modo de referencia que las transformaciones en las organizaciones nunca son fragmentadas.

### **Definición operacional**

El cambio organizacional se operacionalizará mediante las dimensiones que la conforman, siendo Alteraciones estructurales y alteraciones de comportamiento, las mismas que se usaron para la elaborar el cuestionario, del cual se recabaron los resultados de la presente investigación.

### **Dimensión 1. Alteraciones estructurales**

Borges et al. (2017), señala que es la transformación de la contextura de la entidad, a través de reestructuramiento de labor, la creación de perfiles de coordinación, etc.

**Estructura**, es el conjunto de las formas de trabajo de distintas tareas a ejecutar, y cómo se logra a cabo la conjunción de aquellas. Mintzberg (2018).

**Procesos**, es aquel ejercicio o grupo de tareas en las que se transforman los recursos para alcanzar la producción necesaria para los clientes. Krajewski et al. (2008)

**Tecnología**, es aquel método de conocimientos enlazadas con las transformaciones

de creación, avance y transferencia, con el fin de obtener el resultado esperado. Acimed (2007)

## **Dimensión 2. Alteraciones de comportamiento**

Prieto et al. (2018), indican que los cambios de las empresas jamás son fraccionadas, quiere decir, es la variación de un componente rediseña todo método.

**Personas**, es aquella unidad esencial, que tiene los propósitos máximos en el mundo. Zavala (2010)

### **Escala de medición**

La escala de medición fue aplicada para las variables, estructura organizacional tanto como para el cambio organizacional, fue la escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La investigación tuvo como finalidad estudiar a los colaboradores en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., en Trujillo, conformado por 20 personas; según Ander-Egg (2011) la población, es un conjunto de elementos de los cuales se estudia algunas características de ellas.

#### **Criterios de inclusión**

Trabajadores del área de Talento Humano que tengan más de cuatro meses laborando en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., en Trujillo, 2022.

#### **Criterios de exclusión**

Colaboradores que no han superado el período de prueba de tres meses en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., en Trujillo, 2022.

#### **Censo**

La muestra es censal, fue agrupada por 20 trabajadores de la empresa de Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

#### **Unidad de análisis**

Los colaboradores del área de Talento Humano pertenecientes a la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

La unidad de análisis se determina como el conjunto de individuos del cual vamos a obtener los resultados requeridos para el informe final. (Hernández & Mendoza, 2018)

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

Como técnica de recopilación de datos se aplicó la encuesta, direccionada a colaboradores del área Talento Humano, para lograr establecer la estructura organizacional y el cambio organizacional en la entidad.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que se aplicó para la obtención de datos es el cuestionario, las mismas que se realizaron en el lugar de estudio. Fábregues et al. (2016). Para la presente investigación, se empleó un cuestionario para los colaboradores de la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, esto con la finalidad de recabar respuestas a la correlación que se aborda en el problema de estudio, la cual consta de 24 preguntas. Ver anexo 2.

#### **Validez**

La validez de los instrumentos estuvo a cargo de tres profesionales con experiencia en administración y contabilidad, aquellos evaluaron los enunciados de los cuestionarios. Esta se logra por medio de veredictos de expertos, los cuales aseguran las dimensiones moderadas del instrumento, siendo específicas o dominio de las variables estudiadas. (Hernández & Mendoza, 2018)

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad es aquella herramienta que evalúa, según (Hernández & Mendoza, 2018) indican que son varias maneras de gestionarlo en un instrumento, las cuales son confiables, posterior a la ejecución de la prueba piloto de Alpha de Cronbach. Ver anexo N°4.



### **3.5. Procedimientos**

Se hicieron las coordinaciones con los responsables correspondientes a fin de usar los instrumentos en el área que se realizó la investigación. El procedimiento se gestionó mediante los medios de manera virtual, para ello, se aplicó un cuestionario mediante un link que enlaza a un formulario de Google forms. Se envió mediante correo electrónico el cuestionario a los colaboradores de la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022 adquiriéndose aquellos datos precisos por medio de un software estadístico.

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

El estudio se efectuó mediante el método de análisis de datos que es la estadística descriptiva e inferencial, el uso de la herramienta SPSS v.26, como también el Microsoft Excel, con el fin de extraer las tablas de distribución de frecuencias para el análisis descriptivo. Para el análisis inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, debido al tamaño de muestra, teniendo en cuenta el uso de la prueba de Spearman para la correlación de las variables y dimensiones. Según Ñaupas et al. (2014), señalan que estadística descriptiva sirve para todas las especialidades donde se ejecuta con datos cuantitativos y estadística inferencial, ya que busca inferir o generalizar las cualidades examinadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación tomó en cuenta las conductas y buenos principios en ella, utilizando normas APA 7a edición para las citaciones, considerando autor y año de la investigación, en la realidad problemática, antecedentes y marco teórico. Asimismo, se consideró la normatividad de la guía actual de la Universidad César Vallejo, finalmente se manejó total confidencialidad aquellos datos de los encuestados y procedimientos organizacional.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Muñoz (2016), menciona que el análisis descriptivo es aquella estadística o distribución de datos obtenidos según lo investigado. También permite sintetizar los resultados obtenidos mediante gráficos.

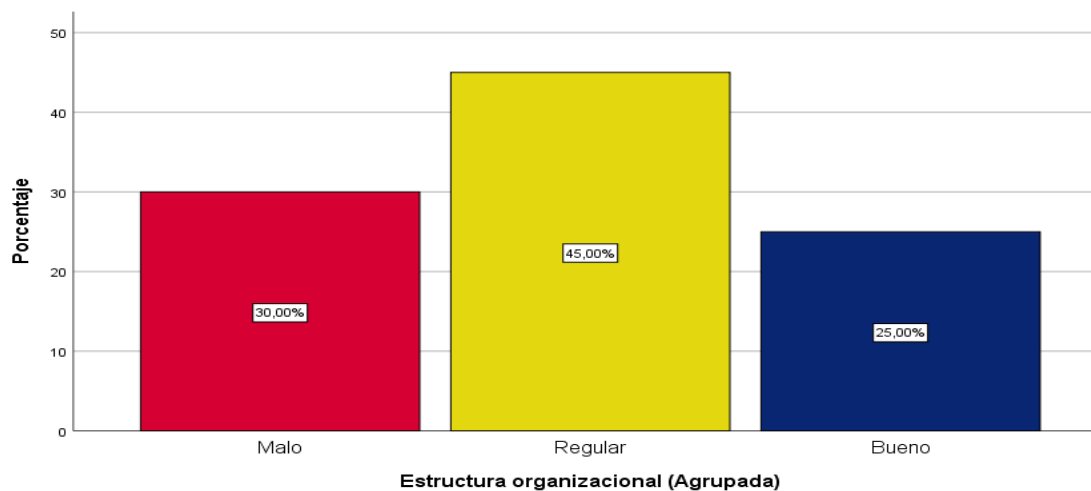
#### Variable 1. Estructura organizacional

**Tabla 1.** *Distribución de frecuencia de la Estructura organizacional.*

	Nivel	F	%
Valido	Malo	6	30.0
	Regular	9	45.0
	Bueno	5	25.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 1.** *Gráfico de barra de la Estructura organizacional.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 1 como en la figura 1, se puede examinar acerca de la variable estructura organizacional, se establece que el 30,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 45,00% que es regular, también el 25,00% manifiesta que la estructura organizacional es bueno.

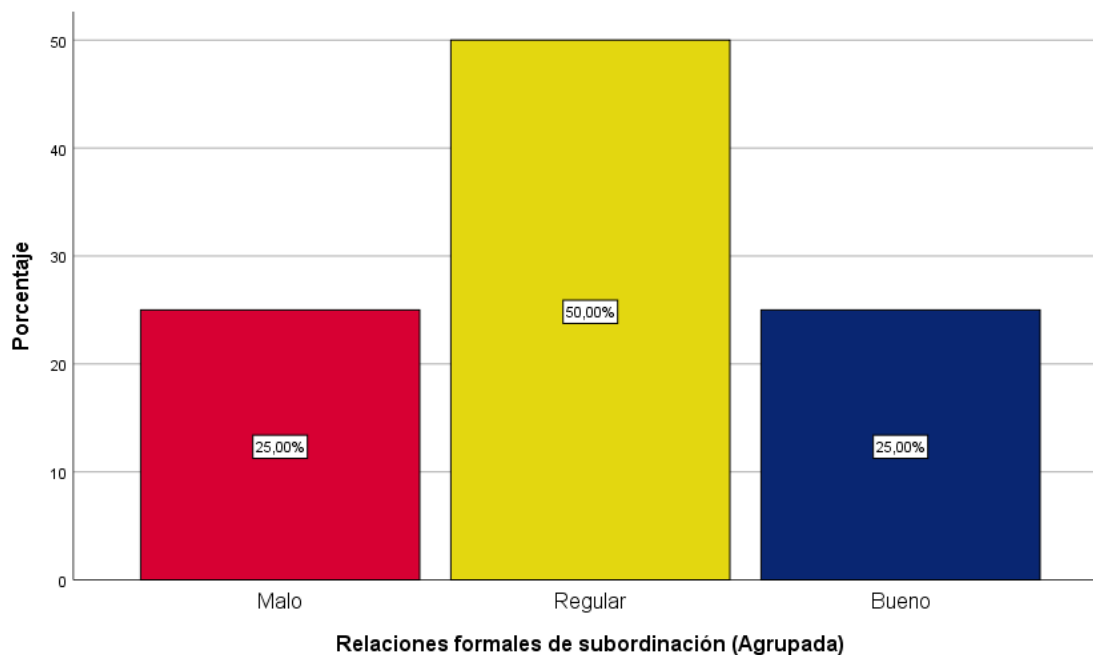
### Dimensión Relaciones formales de subordinación

**Tabla 2.** *Distribución de las Relaciones formales de subordinación.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	5	25.0
	Regular	10	50.0
	Bueno	5	25.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 2.** *Gráfico de barra de las Relaciones formales de subordinación.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 2 como en la figura 2, se puede examinar acerca de la dimensión relaciones formales de subordinación, se establece que el 25,00% de manifestaron perciben que es malo y el 50,00% que es regular, también, el 25,00% manifiesta que las relaciones formales de subordinación es bueno.

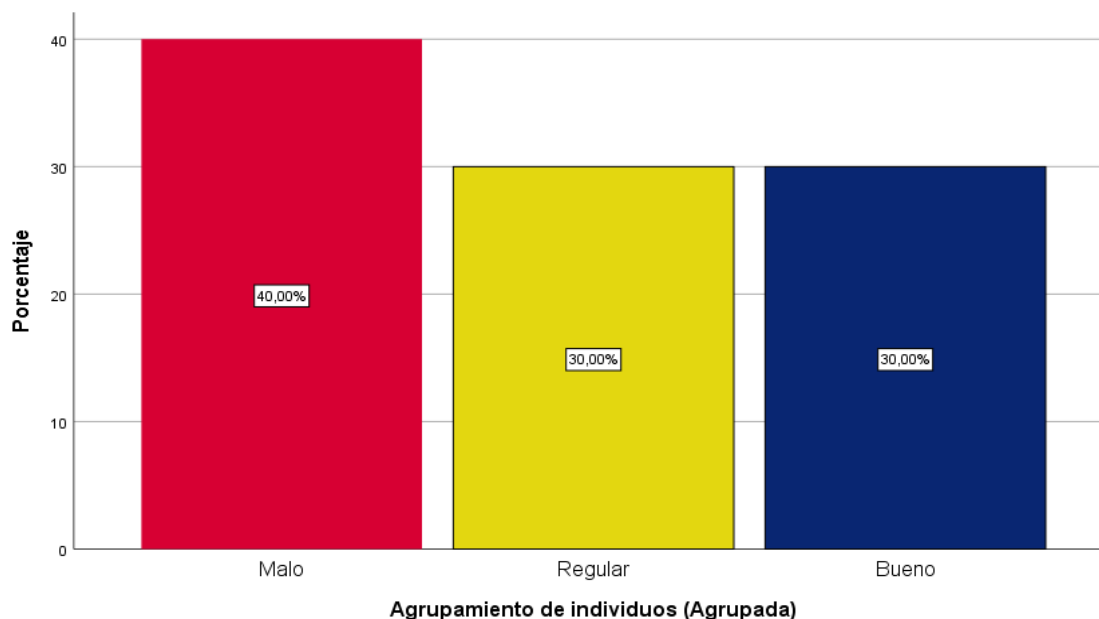
### Dimensión Agrupamiento de individuos

**Tabla 3.** *Distribución de Agrupamiento de individuos.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	8	40.0
	Regular	6	30.0
	Bueno	6	30.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 3.** *Gráfico de barra de Agrupamiento de individuos.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 3 como en la figura 3, se puede examinar acerca de la dimensión agrupamiento de individuos, se establece que el 40,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 30,00% que es regular, también el 30,00% manifiesta que el agrupamiento de individuos es bueno.

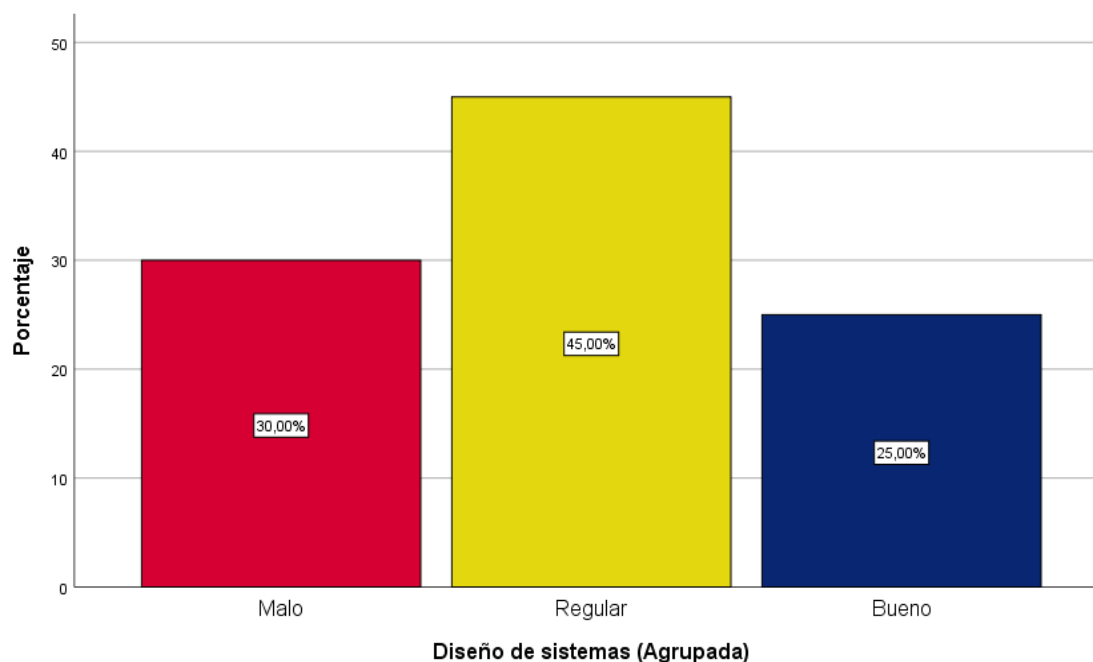
### Dimensión Diseño de sistemas

**Tabla 4.** *Distribución de Diseño de sistemas.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	6	30.0
	Regular	9	45.0
	Bueno	5	25.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 4.** *Gráfico de barra de Diseño de sistemas.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 4 como en la figura 4, se puede examinar acerca de la dimensión diseño de sistemas, se establece que el 30,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 45,00% que es regular, también el 25,00% manifiesta que el diseño de sistemas es bueno.

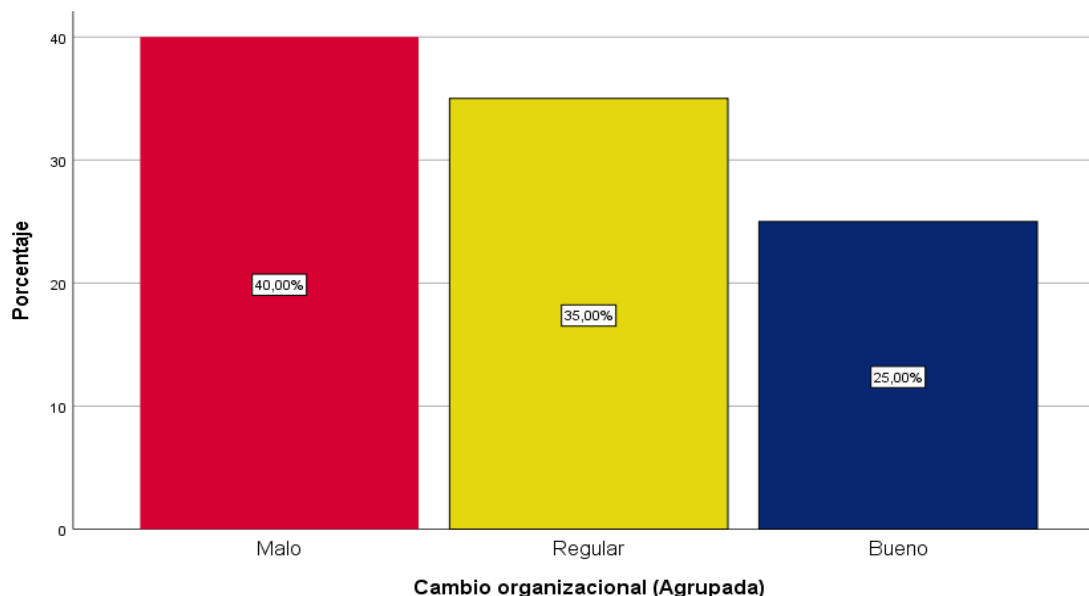
**Variable 2. Cambio organizacional**

**Tabla 5.** *Distribución de frecuencia del Cambio organizacional.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	8	40.0
	Regular	7	35.0
	Bueno	5	25.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 5.** *Gráfico de barra del Cambio organizacional.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 5 como en la figura 5, se puede examinar acerca de la variable cambio organizacional, se establece que el 40,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 35,00% que es regular, también el 25,00% manifiesta que el cambio organizacional es bueno.

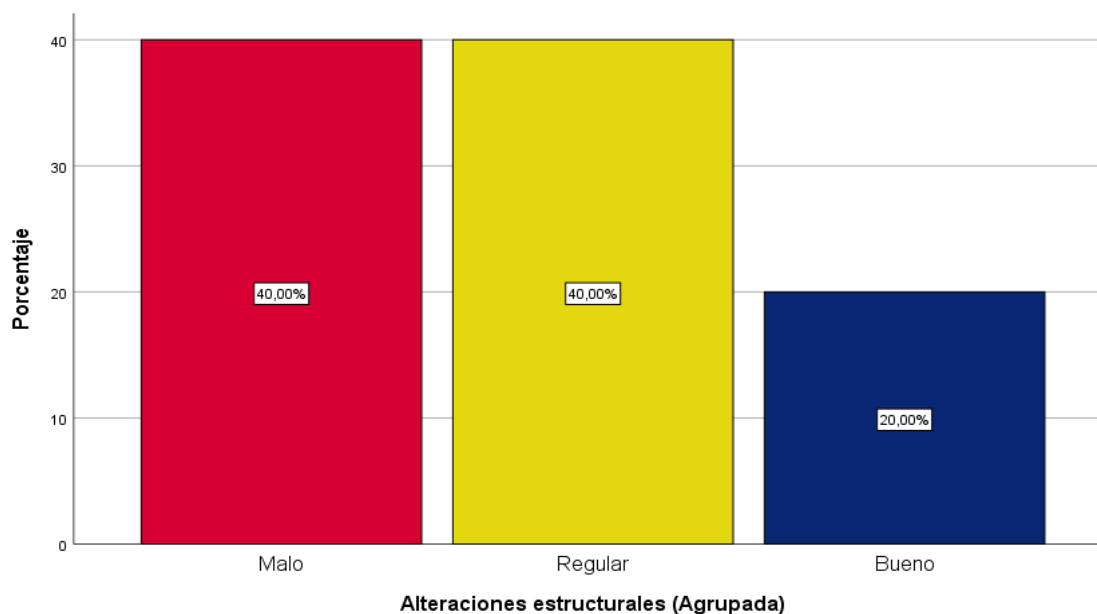
### Dimensión Alteraciones estructurales

**Tabla 6.** *Distribución de Alteraciones estructurales.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	8	40.0
	Regular	8	40.0
	Bueno	4	20.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 6.** *Gráfico de barra de Alteraciones estructurales.*



**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 6 como en la figura 6, se puede examinar acerca de la dimensión alteraciones estructurales, se establece que el 40,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 40,00% que es regular, también el 20,00% manifiesta que las alteraciones estructurales es bueno.

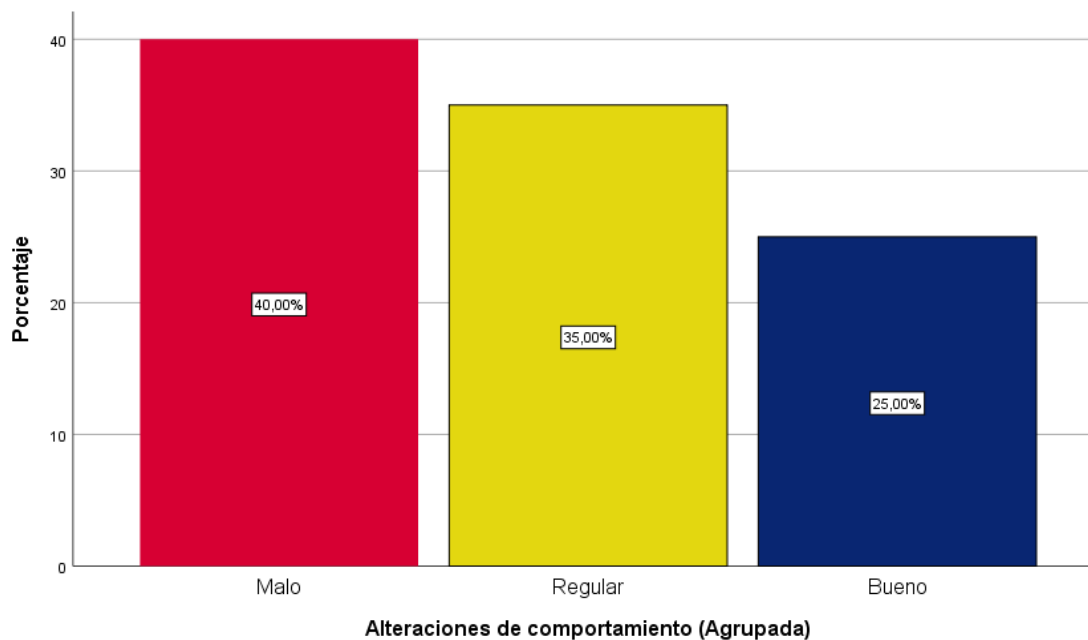
### Dimensión Alteraciones de comportamiento

**Tabla 7.** *Distribución de Alteraciones de comportamiento.*

	Nivel	F	%
Válido	Malo	8	40.0
	Regular	7	35.0
	Bueno	5	25.0
	Total	20	100.0

Aplicación del SPSS V.26

**Figura 7.** *Gráfico de barra de Alteraciones de comportamiento.*





**Interpretación.** Correspondiente a la tabla 7 como en la figura 7, se puede examinar acerca de la dimensión alteraciones e de comportamiento, se establece que el 40,00% de encuestados manifestaron que es malo y el 35,00% que es regular, también el 25,00% manifiesta que las alteraciones de comportamiento es bueno.

#### 4.2. Análisis inferencial

La estadística inferencial se usó para disponer la asociatividad de las variables en estudio mediante la contrastación de las hipótesis planteadas.

**Tabla 8.** *Tabla de coeficiente de relación de Spearman.*

Valores Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande
-0.9 a- 0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a- 0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a- 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a- 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a- 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Hernández, Fernandez y Baptista (2014)

**Nivel de significancia**

Regla de decisión:

Si  $p$  valor  $< e = 0.05$  en este caso se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis  $H_1$ .

Si  $p$  valor  $> 0.05$  en este caso se acepta la  $H_0$  y se rechaza la hipótesis  $H_1$ .

### Contrastación de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación entre Estructura organizacional y Cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

$H_1$ : Existe relación entre Estructura organizacional y Cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Tabla 9.** *Correlación entre Estructura organizacional y Cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022*

			Estructura organizacional	Cambio organizacional
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.937**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	.937**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

**Interpretación.** En la tabla 9 se verifica una significancia bilateral  $=0,00 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); en este aspecto se determina una relación positiva entre estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Por otro lado, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,937, lo que conlleva a establecer que existe una correlación

positiva muy alta.

### Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Tabla 10.** *Correlación entre las Relaciones formales de subordinación y Cambio organizacional.*

			Relaciones formales de subordinación	Cambio organizacional
Rho de Spearman	Relaciones formales de subordinación	Coeficiente de correlación	1.000	.885**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Cambio organizacional	Coeficiente de correlación	.885**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

**Interpretación.** En la tabla 10 se verifica una significancia bilateral  $=0,00 < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>); en este aspecto se determina una relación positiva entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Por otro lado, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,885, lo que conlleva a establecer que existe una correlación positiva alta.

## Contrastación de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Tabla 11.** *Correlación entre el Agrupamiento de individuos y Cambio organizacional.*

			Agrupamiento de individuos	Cambio organizacional
Rho de Spearman	Agrupamiento de individuos	Coeficiente de correlación	1.000	.900**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Cambio organizacional	Coeficiente de correlación	.900**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

**Interpretación.** En la tabla 11 se verifica una significancia bilateral  $=0,00 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>); en este aspecto se determina una relación positiva entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Por otro lado, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,900, lo que conlleva a establecer que existe una correlación positiva muy alta.

## Contrastación de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva existe entre el diseño de sistemas y cambio

organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

Ho: No existe relación positiva existe entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022.

**Tabla 12.** *Correlación entre el Diseño de sistemas y Cambio organizacional.*

			Diseño de sistemas	Cambio organizacional
Rho de Spearman	Diseño de sistemas	Coeficiente de correlación	1.000	.848**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Cambio organizacional	Coeficiente de correlación	.848**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Aplicación del SPSS V.26

**Interpretación.** En la tabla 12 se verifica una significancia bilateral  $=0,00 < 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ); en este aspecto se determina una relación positiva entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Por otro lado, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,848, lo que conlleva a establecer que existe una correlación positiva alta.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se aprecia que al determinar la correlación de Spearman entre la estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,937 con una significancia de 0,000. Por otro lado, hay que mencionar que el 30,00% del total de los encuestados consideran que es malo, del mismo modo el cambio organizacional el 40,00% consideraron que se encuentra en nivel malo.

Por lo tanto, podemos mencionar a Valle et al. (2017), los autores tuvieron como objetivo, establecer la relación entre estructura organizacional y cambio organizacional mediante diversos fundamentos teóricos a través del estudio “Estructura, cultura y cambio organizacional cultura –cambio –forma – fuerza”. El estudio concluyó que la estructura organizacional permitirá transitar por los procesos de cambio que garantizan un mejor desempeño y eficiencia en la organización. Al igual que, Barrientos (2016), cuyo objetivo fue relacionar diseño organizacional con los cambios estratégicos en la empresa Bombas LTDA, los resultados indicaron que existen presiones psicológicas por parte de los líderes de las áreas vinculadas a la organización, dado que las metas propuestas son permanentemente modificadas y difíciles de cumplir. Concluyendo que, la estructura organizacional y los cambio estratégicos en la empresa Bombas LTDA se relacionan significativamente. Los resultados antes mencionado se confirman bajo la definición de Prieto (2018), ya que afirma el cambio organizacional como un conjunto de alteraciones estructurales y de comportamiento para la empresa como a sus colaboradores, y en ella se aplica la estructura organizacional.

Por consiguiente, se presentó como primer objetivo específico se estableció determinar la relación que existe entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,000. Los resultados se ven reflejados en la dimensión relaciones formales de subordinación está en un nivel malo según el 25,00% de los

encuestados, según el resultado encontrado mencionamos el estudio de Tafur (2017) con un tipo de investigación correlacional permitiendo examinar la relación que existe entre habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento - 2016, se concluyó que los colaboradores indicaron que el 23.8% y 18.8% de los encuestados manifestaron que de forma desfavorable las habilidades directivas y cambio organizacional, además el 41.6% y 48.5% indicaron que si perciben habilidades directivas y cambio organizacional de manera favorable, como también el 34.7% y 32.7% apreciaron de forma muy favorable tanto las habilidades directivas y cambio organizacional. Al igual que Ayre (2019) se correlaciona las habilidades directivas y cambio organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte – 2019, se concluyó que los trabajadores indicaron que el 14.3% de los encuestados manifestaron el cambio organizacional de manera regular, también el 84.1% y 87.3% indicaron un nivel bueno en relación a las habilidades directivas y cambio organizacional, asimismo el 1.59% y 12.7% apreciaron de nivel excelente las habilidades directivas y cambio organizacional en la entidad. Por consiguiente, los resultados antes mencionado se confirman bajo la definición de Prieto (2018), el cual establece el cambio organizacional como aquel conjunto de alteraciones estructurales y comportamiento en la entidad, en ella da importancia a las relaciones formales de subordinación dentro de la estructura organizacional.

También, se presentó como segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,900. Los resultados se ven reflejados en la dimensión agrupamiento de individuos está en un nivel malo según el 40,00% de los encuestados, según el resultado encontrado mencionamos el estudio de Ponce (2018) su objetivo fue analizar la correlación entre desarrollo organizacional y cambio organizacional en la Institución educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018, los efectos indicaron 2.3% de los entrevistados indicaron que existe un nivel de inicio en relación al desarrollo organizacional, también el 36% y 75.6% indicaron un nivel en proceso correspondiente al desarrollo organizacional y

cambio organizacional, como también el 64% y 22.1% de los servidores indicaron que existe un nivel logrado sobre el desarrollo organizacional y cambio organizacional. Al igual que Fernández (2017), en su estudio tuvo como objetivo relacionar el cambio organizacional y su influencia en el desarrollo laboral en la empresa consultoría Gebol S.A.C, los resultados indicaron que los empresarios pocas veces se involucran en las asignaciones de tareas u otras actividades, los objetivos no son claros y casi nunca hay comunicación con los colaboradores de la entidad. Concluyendo que, cambio organizacional y su influencia en el desarrollo laboral en la empresa consultoría Gebol S.A.C se relacionan significativamente, decisión que es contrastada por el nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación (RHO) de 0.902, siendo una relación positiva muy alta. Por ende, los resultados antes mencionado se confirman bajo la definición de Prieto (2018), quien establece el cambio organizacional como conjunto de alteraciones estructurales y comportamiento organizacional, dentro de ella el agrupamiento de individuos es un componente primordial para un proceso cambiante adecuado.

Asimismo, se presentó como tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,848. Los resultados se ven reflejados en la dimensión diseño de sistemas está en un nivel malo según el 30,00% de los encuestados, según el resultado encontrado mencionamos el estudio de Parra et al. (2019), cuyo objetivo fue establecer la relación entre calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional, los resultados mostraron que no se percibe la transparencia correspondiente en las actividades de cambio organizacional por ello, existe una mayor propósito de renuncia. Concluyendo que, calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional se relacionan significativamente, decisión que es contrastada por el nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación (RHO) de 0.755, siendo una relación positiva alta. Como también Parrales (2020), cuyo objetivo fue determinar la relación entre comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en el Colegio Fiscal "Clemente Yerovi" Guayaquil, Guayas, 2020, los



resultados indicaron que el 79% y 5% indicaron un nivel deficiente correspondiente a la comunicación organizacional educativa y gestión del cambio, como también el 21% y 95% de los colaboradores indicaron que existe un nivel bueno sobre la comunicación organizacional educativa y gestión del cambio. Por consiguiente, los resultados antes mencionado se confirman bajo la definición de Prieto (2018), quien establece el cambio organizacional como conjunto de alteraciones estructurales y comportamiento organizacional, en ella el diseño de sistemas es uno de los componentes que interviene de forma general en las actividades a nivel organizacional.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En esta tesis se determinó la relación entre la estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Así mismo, un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de relación de 0,937, mostrando una correlación positiva muy alta. Por otro lado, mencionar que el 30,00% del total de los encuestados consideran que es malo, del mismo modo el cambio organizacional el 40,00% consideraron que se encuentra en nivel malo.

### **Segunda**

De acuerdo al primero objetivo específico se determinó que existe relación entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022. Así mismo, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,000, lo que conlleva a establecer que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, los resultados se ven reflejados en la dimensión relaciones formales de subordinación está en un nivel malo según el 25,00% de los encuestados.

### **Tercera**

Asimismo, correspondiente al segundo objetivo específico se estableció la existencia de relación entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,000, lo que conlleva a establecer que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, los resultados se ven reflejados en la dimensión agrupamiento de individuos está en un nivel malo según el 40,00% de la totalidad de encuestados.

### **Cuarta**

De la misma manera, en el tercer objetivo específico se determinó la existencia de la relación entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022, se comprobó un coeficiente de correlación de 0,885 con una significancia de 0,000, lo que conlleva a establecer que

existe una correlación positiva alta entre ambas variables, los resultados se ven reflejados en la dimensión diseño de sistemas está en un nivel malo según el 30,00% del total de encuestados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda al Gerente General, ejecutar un diseño nuevo como estructura organizacional, con el fin de tener una mejor eficiencia en la gestión de tareas y cumplimiento de objetivos en la entidad, ya que contribuye en contar con una mejor toma de decisiones, originando un funcionamiento conveniente para la entidad.

### **Segunda**

Se recomienda al Gerente General, facilitar al personal el boceto de la estructura organizacional, con el fin de que logren percibirla, asimismo las tareas que deben ejecutar de acuerdo al área correspondiente en gestión. A la vez, llevar a cabo capacitaciones constantes respecto a los procesos planificados por la organización.

### **Tercera**

Se recomienda al Gerente General, emplear diversas estrategias para afrontar el cambio organizacional, las cuales deben ser alineadas con la visión, la cual se espera alcanzar un futuro cercano.

### **Cuarta**

Se recomienda al Gerente General, impulsar una mayor cantidad de capacitaciones y procesos de aprendizaje continuos ya que, generalmente se observan casos de colaboradores que al inicio presentan cierta resistencia por parte de algunos individuos y el especialista podría acompañar a aquellas personas en su proceso de aceptación y adaptación, estas deben ser sobre competencias relacionadas al cambio organizacional, tales como en estrategias de resolución de problemas, comunicación, liderazgo, planificación estratégica, entre otros.

## REFERENCIAS

- Aldana, J., Isea, J., Ramos, J. y Martínez, A. (2019). Análisis de la estructura organizacional basada en centros integrales de servicios y el clima organizacional de Corpoelec Falcón. Venezuela: Emprende y transforma.
- Ayre, L. (2019). Gestión del cambio organizacional y habilidades directivas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 Ate Vitarte – 2019. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Patria.
- Barrientos, J. (2016). Propuesta de diseño organizacional para apoyar cambios estratégicos en bombas LTDA. [Tesis de Maestría]. Universidad de Chile.
- Blanco, A., Vasquez, A., Garcia, R y Melamed, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. Colombia: Ciencias Sociales.
- Caurin, J. (2016). Definición de Departamento. Perú: Economía simple.
- Centro de Especialización en Gestión Pública. (2021). Estructura organizacional: Todo lo que tienes que saber. Perú: Marketing Cegep.
- Chero, R. (2016). Cambio organizacional y su influencia en el Desarrollo laboral en la empresa consultoría Gebol s.a.c, lima, 2016. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad César Vallejo.
- Cobo, C. (2003). El comportamiento humano. Colombia: Cuadernos de administración.
- Cubero, H., Visbal, E. y Olivar, J. (2017). Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño. caso: universidad simón bolívar. Venezuela: Ciencias humanas.
- Cruz, V. (2022). Comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en el Colegio Fiscal "Clemente Yerovi" Guayaquil, Guayas, 2020. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Fierro, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad

estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. México: Ciencias humanas y sociales.

Firas, I. (2018). Reflection of Strategic Thinking on the Organizational Change. Venezuela: Ciencias humanas y sociales.

Fornero, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. Paraguay: Multidisciplinar.

Gerena, L. (2018). Definición de Autores. México: Ciencias humanas y sociales.

Grimaldos, A. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RESTCAFE S.A.S. Colombia: Ediciones de la U.

Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Edamsa.

Huaman, L. (2018). Dinámica de la estructura organizacional. Perú: Management.

Layne, E. (2022). ¿Qué es un empleado operativo? Estados Unidos: Houston.

Louffat, E. (2017). ¿Qué se entiende por diseño organizacional? Perú: Conexión.

Martinez, E., Carrasco, C. y Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Chile: Estudios gerenciales.

Miguel, J. (2018). Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. Chile: Ciencia política y administration publica.

Neves, T. Moura, G. Comoretto, E. y Pacheco, S. (2021). Influence of the organizational structure in the organizational learning capacity: the case of a world manufacturer of commercial vehicles. Estados Unidos: UFMS.

Ocampo, W. Huilcapi, N. y Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en

función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. Ecuador: Saberes del conocimiento.

Ochoa, M., Valdés, M. y Quevedo, Y. (2007). Innovación, tecnología y gestión tecnológica. Cuba: Bireme.

Orbegoso, S. y Xie, L. (2019). Diseño de una estructura organizacional para la empresa Chong Wha, Trujillo. Perú: Grupo Compas.

Orozco, A. Camargo, E. y Melo, G. (2019). Gestión del cambio organizacional desde la participación de los miembros de las instituciones educativas. Venezuela: Aglala.

Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W. y Hernandez, H. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. Colombia: Información tecnológica.

Parra, M., Visbal, O., Duran, S. y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. Colombia: Interdisciplinaria.

Peña, G. y Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. Cuba: Cubana de educación.

Perez, L. Vilariño, C. y Ronda, G. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. Cuba: Sistema de información científica.

Prieto, R. Emonet, P. García, J. y Gonzales, D. (2015). Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero. Venezuela: Ciencias sociales.

Quero, M., Mendoza Fabiola. y Torres Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. Venezuela: Negotium.

Quijano, R. Patrón, R. y Medina, F. (2020). Estructura organizacional en las prácticas de liderazgo. Venezuela: Ciencias sociales.

- Quiroa, M. (2020). Estructura organizacional. España: Economipedia.
- Ramirez, R. Torres, J. Velilla, M. y Lay, N. (2021). Integración de la estructura organizacional en coordinaciones de postgrados en universidades del estado Zulia - Venezuela. Venezuela: La serena.
- Ramos, W. Paredes, M. Teran, P. y Lema, L. (2017). Comunicación organizacional. Ecuador: Compás.
- Runa (2022). ¿Cómo hacer una descripción de puesto? México: Runa.
- Schmidt, M., Tennina, M. y Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. Argentina: CEA.
- Suarez, M. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. México: Ciencia, economía y negocios.
- Tafur, M. (2017). Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Tejada, G. Rengifo, R. Boy, A. y Rodriguez, J. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. Venezuela: Venezolana de gerencia.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica. Perú: San Marcos.
- Valle, A. Proaño, T. y Cruz, M. (2017). Estructura, cultura y cambio organizacional cultura. Ecuador: Hermes.
- Velasquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde niklas Luhmann. Colombia: EAN.
- Zavala, J. (2010). La noción general de persona. El origen, del concepto y la noción de persona en grupos indígenas de México. México: Tecnológico de Monterrey.



## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Estructura organizacional</b>	La estructura organizacional es aquella designación de relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquía y el tramo de control de los gerentes y supervisores, identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total e incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, la coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre departamentos. (Daft, 2020).	La variable de la estructura organizacional se operacionalizará mediante las dimensiones que la conforman, siendo relaciones formales de subordinación, agrupamiento de individuos y diseño de sistemas, las mismas que se usaron para la elaborar el cuestionario, del cual se recabaron los resultados de la presente investigación.	<i>Relaciones formales de subordinación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jerarquía</li> <li>- Control</li> </ul>	Ordinal
			<i>Agrupamiento de individuos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamentos</li> <li>- Organización</li> </ul>	
			<i>Diseño de sistemas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación</li> <li>- Integración Efectiva</li> </ul>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> </ul>	
<b>Cambio organizacional</b>	El cambio organizacional es un conjunto de alteraciones tanto estructurales como de comportamiento, las cuales se compenetran íntimamente, de acuerdo a una adecuada estrategia, para obtener los mejores resultados, tanto para la empresa como todos sus componentes, es decir, estructura, procesos, tecnología y personas, tomando a modo de referencia que las transformaciones en las organizaciones nunca son fragmentadas. (Prieto et al, 2018)	La variable del cambio organizacional se operacionalizará mediante las dimensiones que la conforman, siendo Alteraciones estructurales y alteraciones de comportamiento, las mismas que se usaron para la elaborar el cuestionario, del cual se recabaron los resultados de la presente investigación.	Alteraciones estructurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura</li> <li>- Procesos</li> <li>- Tecnología</li> </ul>	Ordinal
			Alteraciones de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas</li> </ul>	

*Matriz de operacionalización de las variables de estructura organizacional y cambio organizacional*

*Nota.* Indicadores planteados por el autor

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### INSTRUCCIONES

#### I. “ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022”.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la estructura organizacional y la gestión del cambio en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022

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

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		TD	D	I	A	TA
1	En la organización los niveles jerárquicos son de conocimiento de los colaboradores.	X				
2	En la ejecución de las actividades se respeta los niveles jerárquicos con los colaboradores.		X			
3	Los colaboradores realizan sus actividades respetando el control organizacional.	X				
4	Quienes representan las jefaturas, controlan la realización de las actividades en coherencia con el MOF.		X			
5	Los cargos de mayor nivel son representados por colaboradores que tienen las competencias para dirigir a sus departamentos.		X			
6	Los colaboradores cuentan con la información actualizada departamental de quienes son los responsables de la dirección de cada área.	X				
7	Los jefes organizan a sus equipos de trabajo, de manera correcta para alcanzar sus objetivos.		X			
8	La organización ejecuta una conducción de sus recursos humanos de forma adecuada para el cumplimiento de los objetivos.			X		
9	En el MOF se encuentra diseñada las funciones que realizan los colaboradores y el área de RRHH en coordinación con la gerencia realizan actividades estratégicas para su cumplimiento.		X			
10	Los jefes trazan objetivos para el área en coordinación con los colaboradores de manera oportuna para su cumplimiento.	X				
11	La organización presenta un plan de actividades de integración efectiva para medir el cumplimiento de las funciones de los colaboradores.		X			

12	Los jefes ejecutan actividades integradoras efectivas con los colaboradores de área para una mejor comunicación interna.	X				
13	En la entidad se han efectuado cambios de estructura organizacional.			X		
14	En la organización los cambios en la estructura de área son informados a los colaboradores.	X				
15	En la organización se respetan los niveles jerárquicos según la estructura organizacional.		X			
16	La organización cuenta con un plan de trabajo para conocer las necesidades de cambios que se puedan dar en los procesos del área.	X				
17	La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos.		X			
18	Las jefaturas realizan pruebas periódicas para verificar la adaptación de colaboradores a los cambios en los procesos del área.	X				
19	Los colaboradores demuestran adaptación a los cambios en equipamiento tecnológico.		X			
20	La organización evalúa la adaptación a los cambios tecnológicos.	X				
21	La empresa considera las diversas opiniones de los colaboradores de área para el cambio en el nuevo software tecnológico.	X				
22	La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X			
23	La organización ejecuta capacitaciones al personal sobre la mejora de procesos en la organización.	X				
24	La empresa evalúa la adaptación de las nuevas personas que se integran a cada área.		X			

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 3: Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

### Lista de expertos

Expertos	Especialidades
Dr. Quispe Lopez, Jenny Martha	Administración
Dr. Villalta Gonzales, Mirko	Contabilidad
Dr. Llanos Baltodano, Víctor Manuel	Administración

### Screen del registro de grados y títulos de los validadores por Sunedu

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 03/05/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 16/08/1995 Fecha egreso: 18/04/1996	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 15/10/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/08/2010 Fecha egreso: 15/05/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 24/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	MAESTRO EN TRIBUTACION Fecha de diploma: 10/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/04/2005 Fecha egreso: 30/07/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 25/07/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 23/06/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y NEGOCIOS Fecha de diploma: 12/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
QUISPE LOPEZ, JENNY MARTHA DNI 32924318	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/02/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO PERU
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 02/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/10/2015 Fecha egreso: 30/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vasquez, Gabriela Vilvina							
Apellidos y nombres del experto: Quispe Lopez, Jenny Martha							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RELACIONES FORMALES DE SUBORDINACION	JERARQUÍA	1. En la organización los niveles jerárquicos son de conocimiento de los colaboradores.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. En la ejecución de las actividades se respeta los niveles jerárquicos con los colaboradores.		X		
		CONTROL	3. Los colaboradores realizan sus actividades respetando el control organizacional.		X		
			4. Quienes representan las jefaturas, controlan la realización de las actividades en coherencia con el MOF.		X		
	AGRUPAMIENTO DE INDIVIDUOS	DEPARTAMENTOS	5. Los cargos de mayor nivel son representados por colaboradores que tienen las competencias para dirigir a sus departamentos.		X		
			6. Los colaboradores cuentan con la información actualizada departamental de quienes son los responsables de la dirección de cada área.		X		
		ORGANIZACION	7. Los jefes organizan a sus equipos de trabajo, de manera correcta para alcanzar sus objetivos.		X		
			8. La organización ejecuta una conducción de sus recursos humanos de forma adecuada para el cumplimiento de los objetivos.		X		
	DISEÑO DE SISTEMAS	COORDINACION	9. En el MOF se encuentran diseñadas las funciones que llevan a cabo los colaboradores, y el área de RRHH en coordinación con la gerencia realizan actividades estratégicas para su cumplimiento.		X		
			10. Los jefes trazan objetivos para el área en coordinación con los colaboradores de manera oportuna para su cumplimiento.		X		
		INTEGRACION EFECTIVA	11. La organización presenta un plan de actividades de integración efectiva para medir el cumplimiento de las funciones de los colaboradores		X		
		COMUNICACIÓN	12. Los jefes ejecutan actividades integradoras efectivas con los colaboradores de área para una mejor comunicación interna.		X		
Firma del experto:			Fecha 28/09/2022				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vasquez, Gabriela Vilvina								
Apellidos y nombres del experto: Quispe Lopez, Jenny Martha								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
CAMBIO ORGANIZACIONAL	ALTERACIONES ESTRUCTURALES	ESTRUCTURA	13. En la entidad se han efectuado cambios de estructura organizacional.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X			
			14. En la organización los cambios en la estructura de área son informados a los colaboradores.		X			
			15. En la organización se respetan los niveles jerárquicos según la estructura organizacional.		X			
		PROCESOS	16. La organización cuenta con un plan de trabajo para conocer las necesidades de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X			
			17. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos		X			
			18. Las jefaturas realizan pruebas periódicas para verificar la adaptación de colaboradores a los cambios en los procesos del área.		X			
		TECNOLOGIA	19. Los colaboradores demuestran adaptación a los cambios en equipamiento tecnológico.		X			
			20. La organización evalúa la adaptación a los cambios tecnológicos.		X			
			21. La empresa considera las diversas opiniones de los colaboradores de área para el cambio en el nuevo software tecnológico.		X			
	ALTERACIONES DE COMPORTAMIENTO	PERSONAS	22. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos del área.	X				
			23. La organización ejecuta capacitaciones al personal sobre la mejora de procesos en la organización.	X				
			24. La empresa evalúa la adaptación de las nuevas personas que se integran a cada área.	X				
Firma del experto:			Fecha 28/09/2022					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vasquez, Gabriela Vilvina								
Apellidos y nombres del experto: Villalta Gonzales, Mirko								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RELACIONES FORMALES DE SUBORDINACION	JERARQUIA	1. En la organización los niveles jerárquicos son de conocimiento de los colaboradores.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X			
			2. En la ejecución de las actividades se respeta los niveles jerárquicos con los colaboradores.		X			
		CONTROL	3. Los colaboradores realizan sus actividades respetando el control organizacional.		X			
			4. Quienes representan las jefaturas, controlan la realización de las actividades en coherencia con el MOF.		X			
	AGRUPAMIENTO DE INDIVIDUOS	DEPARTAMENTOS	5. Los cargos de mayor nivel son representados por colaboradores que tienen las competencias para dirigir a sus departamentos.		X			
			6. Los colaboradores cuentan con la información actualizada departamental de quienes son los responsables de la dirección de cada área.		X			
		ORGANIZACION	7. Los jefes organizan a sus equipos de trabajo, de manera correcta para alcanzar sus objetivos.		X			
			8. La organización ejecuta una conducción de sus recursos humanos de forma adecuada para el cumplimiento de los objetivos.		X			
	DISEÑO DE SISTEMAS	COORDINACION	9. En el MOF se encuentran diseñadas las funciones que llevan a cabo los colaboradores, y el área de RRHH en coordinación con la gerencia realizan actividades estratégicas para su cumplimiento.		X			
			10. Los jefes trazan objetivos para el área en coordinación con los colaboradores de manera oportuna para su cumplimiento.		X			
		INTEGRACION EFECTIVA	11. La organización presenta un plan de actividades de integración efectiva para medir el cumplimiento de las funciones de los colaboradores		X			
			12. Los jefes ejecutan actividades integradoras efectivas con los colaboradores de área para una mejor comunicación interna.		X			
Firma del experto:			Fecha 26/09/2022					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

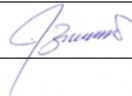
Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vasquez, Gabriela Vilvina							
Apellidos y nombres del experto: Villaita Gonzales, Mirko							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAMBIO ORGANIZACIONAL	ALTERACIONES ESTRUCTURALES	ESTRUCTURA	13. En la entidad se han efectuado cambios de estructura organizacional.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			14. En la organización los cambios en la estructura de área son informados a los colaboradores.		X		
			15. En la organización se respetan los niveles jerárquicos según la estructura organizacional.		X		
		PROCESOS	16. La organización cuenta con un plan de trabajo para conocer las necesidades de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X		
			17. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos		X		
			18. Las jefaturas realizan pruebas periódicas para verificar la adaptación de colaboradores a los cambios en los procesos del área.		X		
		TECNOLOGIA	19. Los colaboradores demuestran adaptación a los cambios en equipamiento tecnológico.		X		
			20. La organización evalúa la adaptación a los cambios tecnológicos.		X		
			21. La empresa considera las diversas opiniones de los colaboradores de área para el cambio en el nuevo software tecnológico.		X		
	ALTERACIONES DE COMPORTAMIENTO	PERSONAS	22. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X		
			23. La organización ejecuta capacitaciones al personal sobre la mejora de procesos en la organización.		X		
			24. La empresa evalúa la adaptación de las nuevas personas que se integran a cada área.		X		
Firma del experto:			Fecha 26/09/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vásquez, Gabriela Vilvina							
Apellidos y nombres del experto: Llanos Baltodano, Victor Manuel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	RELACIONES FORMALES DE SUBORDINACION	JERARQUÍA	1. En la organización los niveles jerárquicos son de conocimiento de los colaboradores.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. En la ejecución de las actividades se respeta los niveles jerárquicos con los colaboradores.		X		
		CONTROL	3. Los colaboradores realizan sus actividades respetando el control organizacional.		X		
			4. Quienes representan las jefaturas, controlan la realización de las actividades en coherencia con el MOF.		X		
	AGRUPAMIENTO DE INDIVIDUOS	DEPARTAMENTOS	5. Los cargos de mayor nivel son representados por colaboradores que tienen las competencias para dirigir a sus departamentos.		X		
			6. Los colaboradores cuentan con la información actualizada departamental de quienes son los responsables de la dirección de cada área.		X		
		ORGANIZACION	7. Los jefes organizan a sus equipos de trabajo, de manera correcta para alcanzar sus objetivos.		X		
			8. La organización ejecuta una conducción de sus recursos humanos de forma adecuada para el cumplimiento de los objetivos.		X		
	DISEÑO DE SISTEMAS	COORDINACION	9. En el MOF se encuentran diseñadas las funciones que llevan a cabo los colaboradores, y el área de RRHH en coordinación con la gerencia realizan actividades estratégicas para su cumplimiento.		X		
			10. Los jefes trazan objetivos para el área en coordinación con los colaboradores de manera oportuna para su cumplimiento.		X		
		INTEGRACION EFECTIVA	11. La organización presenta un plan de actividades de integración efectiva para medir el cumplimiento de las funciones de los colaboradores		X		
			12. Los jefes ejecutan actividades integradoras efectivas con los colaboradores de área para una mejor comunicación interna.		X		
Firma del experto:			Fecha 19/10/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Celestino Vasquez, Gabriela Vilvina							
Apellidos y nombres del experto: Llanos Baltodano, Victor Manuel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAMBIO ORGANIZACIONAL	ALTERACIONES ESTRUCTURALES	ESTRUCTURA	13. En la entidad se han efectuado cambios de estructura organizacional.	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			14. En la organización los cambios en la estructura de área son informados a los colaboradores.		X		
			15. En la organización se respetan los niveles jerárquicos según la estructura organizacional.		X		
		PROCESOS	16. La organización cuenta con un plan de trabajo para conocer las necesidades de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X		
			17. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos		X		
			18. Las jefaturas realizan pruebas periódicas para verificar la adaptación de colaboradores a los cambios en los procesos del área.		X		
		TECNOLOGIA	19. Los colaboradores demuestran adaptación a los cambios en equipamiento tecnológico.		X		
			20. La organización evalúa la adaptación a los cambios tecnológicos.		X		
			21. La empresa considera las diversas opiniones de los colaboradores de área para el cambio en el nuevo software tecnológico.		X		
	ALTERACIONES DE COMPORTAMIENTO	PERSONAS	22. La organización brinda facilidades al personal para la adaptación de cambios que se puedan dar en los procesos del área.		X		
			23. La organización ejecuta capacitaciones al personal sobre la mejora de procesos en la organización.		X		
			24. La empresa evalúa la adaptación de las nuevas personas que se integran a cada área.		X		
Firma del experto: 			Fecha 19/10/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## Variable 1. Confiabilidad de Estructura Organizacional

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	12

**Interpretación:** Se aprecia como resultado del análisis de confiabilidad que es, 913 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.



## Variable 2. Confiabilidad de Cambio Organizacional

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	12

**Interpretación:** Se aprecia como resultado del análisis de confiabilidad que es, 945 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

## Anexo 4: Autorización de la empresa, aplicación del instrumento

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **Jhoel David Fernández Alvarado**, .....  
*(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*  
identificado con DNI 46733812, en mi calidad de **Gerente general**  
*(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)*  
del área de Gerencia.....  
*(Nombre del área de la empresa)*  
de la empresa **Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L** .....  
*(Nombre de la empresa)*  
con R.U.C N° 20606936606, ubicada en la ciudad de Trujillo.....

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) **Gabriela Vilvina Celestino Vasquez**, .....  
*(Nombre completo del o los estudiantes)*

Identificado(s) con DNI N°77125980, de la (  )Carrera profesional Contabilidad /  
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Información necesaria para el desarrollo de trabajo.....;  
*(Detallar la información a entregar)*

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( )Trabajo de Investigación,  
(X)Tesis para optar el Título Profesional.

( ) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

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

( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.



JHOEL FERNANDEZ A.  
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 46733812

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



Firma del Estudiante

DNI: 77125980



Firma del Estudiante

DNI: 77125980

## Anexo 5: Matriz de datos

### Prueba Piloto (IX ciclo)

Visible: 31 de 31 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2
2	3	1	3	1	4	2	1	3	4	1	4	3	4	2	3	1	2	2	1
3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
6	3	4	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	1
7	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
8	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
9	3	4	4	3	5	1	5	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	3	1
10	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3
11	3	4	1	3	4	1	5	2	2	1	4	1	5	3	4	3	1	4	3
12	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
13	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3
14	4	3	4	2	4	3	4	3	5	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4
15	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
16	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2
17	3	2	3	4	2	4	2	1	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	1
18	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
19	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4
20	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			
28																			
29																			
30																			
31																			
32																			
33																			
34																			
35																			
36																			

Vista de datos | Vista de variables

### Muestra (X ciclo)

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	
2	3	1	3	1	4	2	1	3	4	1	4	3	4	2	3	1	3	2	1	1	2	
3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	
5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	
6	3	4	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	
7	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
8	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
9	3	4	4	3	5	1	5	4	2	4	1	4	3	4	3	4	2	3	1	3	4	
10	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	
11	3	4	1	3	4	1	5	2	2	1	4	1	5	3	4	3	1	4	3	1	2	
12	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	
13	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
14	4	3	4	2	4	3	4	3	5	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	
15	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
16	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	
17	3	2	3	4	2	4	2	1	2	3	2	4	2	1	2	2	3	1	3	1	1	
18	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	
19	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	
20	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						
38																						
39																						
40																						
41																						
42																						
43																						
44																						

Vista de datos | Vista de variables

### Anexo 6: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  ¿Qué relación existe entre estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Determinar la relación entre la estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>  Existe relación positiva entre la estructura organizacional y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>	Relaciones formales de subordinación	Jerarquía	1,2	<b>ESCALA DE LIKERT</b>  Total desacuerdo = 1 Desacuerdo = 2 Indiferente = 3 Acuerdo = 4 Total acuerdo = 5
					Control	3,4	
				Agrupamiento de	Departamentos	5,6	
				Individuos	Organización	7,8	
				Diseño de sistemas	Coordinación	9,10	
					Integración efectiva	11	
	Comunicación	12					
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>  1. ¿Qué relación existe entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?  2. ¿Qué relación existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?  3. ¿Qué relación existe entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>  1. Determinar el nivel de las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022  2. Determinar el nivel entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022  3. Determinar la relación entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022	<b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b>  1. Existe relación positiva entre las relaciones formales de subordinación y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022  2. Existe relación positiva existe entre el agrupamiento de individuos y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022  3. Existe relación positiva existe entre el diseño de sistemas y cambio organizacional en la empresa Grupo Consigueventas Inversiones E.I.R.L., Trujillo, 2022	<b>CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Alteraciones estructurales</b>	Estructura	13,14,15	
					Procesos	16,17,18	
					Tecnología	19,20,21	
					Alteraciones de comportamiento	Personas	22,23,24



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO ORGANIZACIONAL, EN LA EMPRESA GRUPO CONSIGUEVENTAS INVERSIONES E.I.R.L., TRUJILLO, 2022.", cuyo autor es CELESTINO VASQUEZ GABRIELA VILVINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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.

LIMA, 29 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA <b>DNI:</b> 09629458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 07-12- 2022 20:24:56

Código documento Trilce: TRI - 0462202