



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del cambio y compromiso organizacional de los
trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Beltran Cruzado, Alexis Gwendoline (orcid.org/0000-0001-7602-0575)

ASESOR:

Mg. Casusol Morales, David Omar Fernando (orcid.org/0000-0002-7580-6573)

CO-ASESORA:

Dra. Mozo Castañeda, Erika Magaly (orcid.org/0000-0002-3312-9471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico a Dios, por ser el eje inspirador, la fuerza y ente motivador para iniciar, continuar y finalizar este proceso de obtener uno de mi anhelo profesional más deseado.

De igual manera, le dedico esta investigación a mi padre, que siempre me ha enseñado a superarme y crecer profesionalmente, por siempre haberme brindado su apoyo incondicional y su amor en cada paso de mi vida estudiantil y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a los directivos de la empresa JC Astilleros por brindarme todas las facilidades y el apoyo para la realización del estudio.

Además, un agradecimiento especial para el Mg. David Casusol por ser guía y apoyo en este proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la percepción de la gestión del cambio	22
Tabla 2. Nivel de la percepción del compromiso organizacional	23
Tabla 3. Relación entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional	25
Tabla 4. Relación entre la gestión del cambio y el compromiso afectivo	26
Tabla 5. Relación entre la gestión del cambio y el compromiso de continuidad	27
Tabla 6. Relación entre la gestión del cambio y el compromiso normativo	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022, donde se planteó como hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022. Asimismo, el tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal y el nivel como descriptivo correlacional; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para contrastar el estudio, tener como resultado de la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnova, al ser la muestra de estudio de 95 colaboradores, por lo que brinda como resultado que la significancia es mayor a 0.05 en ambas variables. De esta manera, se acepta que los datos presentan una distribución normal por lo que se aplica la prueba de correlación paramétrica y se realizó la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para los objetivos, donde se obtuvo como resultado 0.310 demostrando una correlación positiva baja para el objetivo general, por lo que se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022”, lo cual nos demuestra que al realizar variaciones en la gestión del cambio en la empresa, ésta causará cambios en el compromiso organizacional según la percepción de los colaboradores. Asimismo, se tiene $p=0,002$ siendo menor a 0,05 por lo que detalla es que hay significancia entre las variables. Entonces, como resultado final, se acepta la hipótesis alternativa; sin embargo, existe una correlación positiva baja entre las variables, es decir, que los cambios en la gestión del cambio influyen de manera mínima en el compromiso organizacional.

Palabras clave: compromiso organizacional, gestión del cambio, comunicación, motivación

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between change management and organizational commitment of the workers of the company JC Astilleros, Chimbote - 2022, where it was raised as a general hypothesis: There is a positive and significant relationship between change management and the organizational commitment of the workers of the company JC Astilleros, Chimbote - 2022. In addition, the type of research was applied, with a non-experimental, cross-sectional design and the level as descriptive correlational; the survey technique was used and the questionnaire as an instrument. To contrast the study, have as a result the Kolmogorov-Smirnova Normality Test, since the study sample is made up of 95 collaborators, so it provides as a result that the significance is greater than 0.05 in both variables. In this way, it is accepted that the data present a normal distribution, so the parametric correlation test is applied and the application of the Pearson Correlation Coefficient statistic for the objectives was carried out, where the result was 0.310, demonstrating a low positive correlation. for the general objective, for which the alternative hypothesis is accepted "There is a positive and significant relationship between change management and the organizational commitment of the workers of the company JC Astilleros, Chimbote – 2022", which shows us that when making variations in the management of change in the company, it will cause changes in the organizational commitment according to the perception of the collaborators. Likewise, there is $p= 0.002$, being less than 0.05, which is why it details that there is significance between the variables. So, as a final result, the alternative hypothesis is accepted; however, there is a low positive correlation between the variables, that is, changes in change management have a minimal influence on organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, change management, communication, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2020 que iniciaron las limitaciones por la pandemia del COVID-19, no solo las interacciones sociales se vieron afectadas, también las laborales. En el caso de las empresas dedicada a la construcción, reparación, mantenimiento y transformación de estructuras navales y pesqueras (los astilleros) también tuvo influencia el COVID-19. Cabe resaltar que los astilleros son gran ingreso económico e impacto social en los lugares que operan (Gómez, 2017). Asimismo, Fernández (2021) detalla que la pandemia permitió el auge de estas empresas puesto que se ha retomado el interés mundial por el transporte marítimo y del sector pesquero, que buscan tener barcos más eficientes. Por lo tanto, a pesar de que la pandemia ha creado incertidumbre, para las empresas astilleros creó una oportunidad en forma paralela; puesto que a nivel mundial creció exponencialmente las importaciones donde causó trabajo para la fabricación, mejoras y mantenimiento de estructuras navales y pesqueras. Con esto se quiere enfatizar que las empresas emplearon la gestión del cambio con la nueva realidad, la pandemia, para permitir el mantenimiento y crecimiento de las empresas.

Además, la gestión del cambio en las organizaciones se ha transformado en una primacía para los gerentes; sin embargo, no dejar de considerar que es extremadamente complejo al influir en personas y culturas. Por lo tanto, para el éxito de las mismas debe ser importante la comunicación dentro de la organización (Raja, 2016).

Para los astilleros, el 2022 ha tenido mucho movimiento por los mantenimientos de buques mundiales de contenedores inactivos (MundoMarítimo, 2022). Por lo tanto, estos se adaptaron a los cambios provocados por la pandemia y crecieron con ella. Asimismo, Zabala (2021) detalla el paso del Astillero Tandanor, el cual mantuvo su actividad y facturó un 20% que el año anterior; este acota que se logró gracias al compromiso de los trabajadores (450 operarios) los cuales, frente al reto de la pandemia, continuaron sus labores y mostraron más empeño. Entonces, el estudio del astillero internacional argentino es un claro ejemplo de que toda organización

se basa y crece por el personal, si tiene un compromiso con la empresa en entornos desfavorables externos (como la pandemia) se esfuerzan.

Así mismo, es necesario conceptualizar las variables de estudio para mejor comprensión; de esta manera KPMG (s.f.) detalla que la gestión del cambio tiene como motivo facilitar y apoyar a los colaboradores sobre los procesos de transformación y, además, que se implanten los cambios de manera exitosa para la organización. De igual manera la ESAN BUSINESS (2019) conceptualiza a la gestión del cambio como un transcurso delicado y complejo que no se debe realizar sin un esquema, debe ser planificado y con metas definidas; asimismo, es de fundamental valor que se trabaje en conjunto con los colaboradores ya que ellos son los principales afectados de los cambios y no solo deben estar motivados, también mentalizados a alcanzar las metas propuestas.

De igual manera, la variable compromiso organizacional es preciso conceptualizarlo donde se tiene a los autores Ávila y Pascual (2020) que lo definen como la conexión del colaborador con las metas y valores de la empresa, en tal grado que también conecta con las metas personales. Mientras que Contreras y Priscila (2018) acotan que esta variable es de suma importancia para el progreso continuo de la organización puesto que debe tener el apoyo de los colaboradores, que son la parte más trascendental de la organización; donde su predisposición al mejoramiento logra que se cumplan las metas trazadas.

Por otra parte, el autor Segovia (2021) en su artículo detalla la disminución de los astilleros a nivel mundial en la última década, donde para el año 2018 había 970 astilleros y para el año 2021 hay 780. Asimismo, esta disminución tuvo como causante el COVID-19 y de no haber estados preparados para los cambios que este generó. Mientras Jiménez (2021) en la noticia que publicó detalla que, a raíz de la crisis de suministros causado por la pandemia, las navieras aumentaron sus precios de flete hasta un 500% y podían darse el privilegio de escoger a sus clientes. Sin embargo, el área de logística tuvo que adaptarse a la nueva realidad, donde su planificación debió ser más anticipada; de igual manera sucedió para el área comercial donde no se cerraba el precio a la salida del embarque, sino a la llegada a destino, donde esto se debió por lo largo de la ruta (20 o 40 días) y ocurren las

fluctuaciones de precios. En este sentido, los astilleros, que son las empresas que brindan servicio de mantenimiento, reparación y construcción de maquinarias navales (buques) y pesqueras, se ven afectadas por el aumento o disminución de los clientes que brindan servicios.

Además, el autor San Fernando (2022) en su artículo de la reunión “Digitalización del sector Naval. Astillero 5.0” expuso la importancia actualmente de la digitalización, específicamente del Programa de Fragatas F.110. Entonces en la jornada se mostró la importancia de la innovación digital y cultural en la organización, especificando que no es una opción, es una necesidad. Sin embargo, también recalca la importancia del compromiso de los trabajadores para el éxito de este, donde la empresa debe capacitarlos para los cambios presentes y futuros, por lo que el factor humano es el primordial en cualquier rubro.

Entonces, el Perú no se vio ajeno a las implicaciones de la pandemia en el sector naviero y pesquero, que son los principales clientes de los astilleros; por lo que la Asociación Peruana de Agentes Marítimos (2021) detalla que las empresas navieras peruanas transportan el 90% de productos a nivel mundial. Por lo tanto, no solo se afecta la economía del Perú, también el comercio. Entonces, los astilleros que realizan trabajos para los buques (ya sea por reparación o mantenimiento) afrontaron las problemáticas restrictivas de la falta de presencia del personal, la cual conlleva a retrasos en las labores, por ende, no cumplen los plazos previstos. Por otro lado, tenemos al Astillero SIMA que recibió apoyo de la empresa Dohwa Engineering, el cual brindó un estudio para la modernización (Watson, 2021). Además, esta empresa acopló el Sistema Integrado de Combate Kallpa el cual permite fusionar los datos obtenidos por el sonar y sensores (Mejía, 2022). Podemos apreciar que los astilleros importantes y más grande del Perú han actuado frente a los cambios externos; sin embargo, cabe estudiar el compromiso de sus colaboradores para los cambios.

De esta manera, tenemos al autor Rojas (2020) en su estudio a la empresa SIMA S.A. de tipo experimental, donde realiza el proceso de mejora de la inspección visual de casco exterior y esto permite el aumento de productividad y eficiencia. Asimismo, la implementación se transmitió e involucró a todos los trabajadores mediante

capacitaciones de los nuevos métodos de trabajo. Finalmente, se concluye que económicamente disminuye los costos fijos en S/ 5,198.00 y los costos variables una disminución de S/1,550.82. Asimismo, aumenta la productividad de 54% a 69% mientras que disminuye el tiempo estándar de 269 minutos a 197 minutos. Finalmente se incrementará la eficacia de 85% a 91%, todo esto es posible por el compromiso de los colaboradores para las nuevas metodologías y capacitaciones.

El mundo, con pandemia o no, siempre se encuentra en constantes cambios por lo que las empresas y sus colaboradores deben estar dispuestos a adaptarse a ellos y crecer juntos; por lo que este estudio trata de mostrar la gestión del cambio de las empresas y el compromiso de los colaboradores, puestos que gracias a ellos la organización marcha en crecimiento, se mantiene y crece.

En tal sentido, se realiza el estudio al Astillero JC S.A., la cual es una de las empresas del GRUPO CAVENAGO, ésta tiene el RUC 20165009925 y presenta actividad económica desde 1993 en el mercado peruano; además con dirección fiscal Av. Antonio Miroquesada Nro. 449 Dpto. 1204 donde su instalación principal es en Chimbote con dirección Avenida Los Pescadores Mza. C Lote 3 Z.I. Gran Trapecio. Esta empresa ofrece el servicio de alquiler de maquinaria pesada (retroexcavadoras, excavadoras, mini cargadores, cargadores frontales, volquetes y martillos hidráulicos). Sin embargo, su principal actividad es el servicio de metal mecánica siendo la reparación, mantenimiento y construcción de embarcaciones pesqueras y equipos en fábricas (harina de pescado, aceite, conserva, entre otros). Asimismo, también brinda el servicio de asesoramiento en ingeniería de proyectos navales, obras civiles, sanitarias e industriales (Grupo Cavenago, s.f.).

Esta empresa, al igual que la mayoría de las empresas del mercado mundial, sufrió impactos por la pandemia; por lo que esta investigación describe y analiza la gestión del cambio que cuenta; además, del compromiso de los colaboradores con la organización frente a los cambios dados. Entonces la acción de esta empresa frente a los cambios fue que realizó la disminución de puestos en sus respectivas áreas con procesos que se automatizaron como reemplazo o apoyo para el colaborador. Sin embargo, a pesar de que la función de la automatización es ser un apoyo, se presentaron casos donde los colaboradores no se adaptan a ella y mostraron

desgano, tardanzas, comentarios negativos, entre otros. De esta manera, con el estudio se pretende describir y evaluar la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022.

De acuerdo con la problemática antes descrita, se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022?

La importancia del trabajo de investigación es que permitió que se detalle más información de las variables puesto que no hay muchos estudios que relacionen ambas variables y menos en el rubro de esta empresa; se considera importante porque sirve de apoyo para futuros investigadores, considerando que desde el año 2020 a nivel mundial, hubo un cambio drástico para todas las empresas por el cambio provocado por la pandemia COVID-19. Entonces, es sustancial para mostrar la gestión de cambio y cómo esta se relaciona con el compromiso de los colaboradores de la organización.

Asimismo, este estudio tiene beneficio social porque contribuye al conocimiento de las características de la gestión del cambio y del compromiso organizacional, puesto la sociedad se basa en las empresas ya sea por generadoras de trabajo o recepción de bienes/servicios; por lo tanto, es beneficioso para la sociedad conocer porque como parte extrínseca o intrínseca (colaboradores) de la empresa pueden apoyar y ayudar al cambio.

En lo teórico, esta investigación proporcionó información importante sobre las variables para futuros investigadores ya sean de pregrado o postgrado; esta información brinda antecedentes, teorías, conceptos, dimensiones e indicadores; recopilando información por otros autores e información planteada por la autora de esta investigación.

Tiene una justificación metodológica puesto que la presente investigación permitió conocer la complejidad y la problemática que representa para muchas organizaciones y que son temas concernientes a los profesionales respecto a su carrera. La presente indagación parte de teorías propias de las variables que necesitan conocer los conceptos básicos para el compromiso organizacional y la

gestión del cambio, con eso ser apoyo, base y agilizadores en la empresa próxima a laborar y agilizadores en los cambios.

Finalmente, el estudio tiene como objetivo general de Determinar la relación entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022. Además, tiene como objetivos específicos tales como Identificar la gestión del cambio de los trabajadores de la empresa JC Astilleros y de Determinar el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros. De igual manera los objetivos específicos correlacionales siendo Establecer la relación entre la gestión del cambio con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros. Además, de Evaluar la relación entre la gestión del cambio con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa JC Astilleros. Y, finalmente, Identificar la relación entre la gestión del cambio con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros.

La investigación plantea como hipótesis de investigación H_i : Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022. Mientras que también cuenta con la hipótesis nula H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la investigación está conformado por tres (03) partes, siendo los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

En primer lugar, inicio el estudio con los detalles de los antecedentes con motivo de mejorar la investigación por lo que se describió y analizó estudios previos realizados por otros autores a nivel internacional y nacional.

El autor Gutiérrez (2021) realizó el estudio de las instituciones educativas media y general en la Parroquia Bartolomé de las Casas en el estado de Zulia, Venezuela; donde planteó como búsqueda el de establecer la relación entre el cambio y el compromiso organizacional; por lo que el estudio fue descriptivo, correlacional y no experimental. Asimismo, fue una población de 62 colaboradores de la Unidad Educativa Las Piedras utilizando como recolección de datos a la encuesta y como herramienta al cuestionario con la escala de Likert. Concluyendo con la investigación que el personal muestra apertura a los cambios y un alto porcentaje de compromiso con la organización; sin embargo, detalla un bajo porcentaje de pertenencia. Finalmente, el estudio concluye con el coeficiente de correlación de Pearson con +1, indicando que están positivamente interrelacionados ambas variables, el crecimiento es en conjunto.

Asimismo, el autor Turner (2017) realiza el estudio con objetivo de analizar el impacto de la gestión del cambio en el comportamiento de los empleados de la oficina administrativa de una universidad del Sur de Estados Unidos por lo que este estudio se basó del modelo de gestión del cambio de Kotter. Esta investigación fue cualitativa, transcendental, con herramienta la entrevista y con muestreo intencional de 11 empleados. Los resultados mostraron al inicio, un impacto positivo del personal hacia la gestión del cambio; sin embargo, denotó la falta de capacitación, falta de valoración, poca comunicación. Por lo tanto, el análisis mostró que la gestión del cambio en el comportamiento de esta población, muestra necesaria la participación activa de los colaboradores, es decir, hacerlos parte desde el inicio en la gestión del cambio.

Por otro lado, el investigador Kokas (2016) en su estudio tuvo como objetivo determinar el desempeño y la gestión del cambio de gobiernos locales en Uganda, donde se estudiaron como muestra a 12 instituciones. Asimismo, utilizó metodología tanto cualitativa como cuantitativa y es de diseño transversal donde utilizó el cuestionario, entrevistas y revisión de documentos y los instrumentos de recolección de datos serán un cuestionario auto administrado, entrevista guía y guía de revisión documental. Entonces, obtuvo como resultado que la gestión del cambio tiene una relación positiva significativa con el desempeño.

De igual manera, Kiplelei (2016) estudió el efecto de la gestión del cambio en el desempeño organizacional, teniendo como muestra a 100 colaboradores de las 5 principales empresas de medio de Kenia. El estudio fue de diseño cuantitativo y utilizaron la encuesta como herramienta el cuestionario. Por lo tanto, el estudio concluye que la gestión del cambio será positivo y llegará a ser una ventaja competitiva si se enfoca en su personal.

En esa misma línea, el autor Kemunto (2020) en su estudio tuvo como finalidad describir el efecto de la gestión del cambio en el desempeño organizacional en la Oficina de Proyectos de las Naciones Unidas y Servicios (UNOPS), Nairobi - África. Asimismo, fue una investigación descriptiva con una población de 121 colaboradores y una muestra de 93, utilizando como herramienta de recolección de datos al cuestionario. Este estudio concluye que existe relación significativa entre la cultura y el desempeño organizacional, donde la cultura es formada por las influencias externas; con ese motivo del nivel de importancia de la gestión del cambio porque permite reaccionar al entorno cambiante.

Igualmente, Barnett (2020) en su estudio para analizar la comprensión de la gestión del cambio por parte de los colaboradores en la industria bancaria, teniendo como empresa de estudio a Ecobank Ghana Limited, London. De esta manera, fue un estudio de método cualitativo con método de recolección de datos al cuestionario semiestructurado que fue aplicado a 39 empleados de la empresa. Por lo tanto, concluyen que los colaboradores no se sienten involucrados con el cambio, había miedo, inquietud y duda por su parte; sin embargo, no estaban en contra de los cambios.

Por otro lado, Fuentes et al. (2020) detallan en su estudio a los hospitales públicos de Colombia y Venezuela el objetivo general de analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios. Ahora bien, la investigación fue descriptiva, no experimental y de muestreo intencional siendo en Colombia el ESE Hospital Nuestra Señora de Remedios del municipio Riohacha-La Guajira y en Venezuela el Hospital Universitario de Maracaibo del municipio Maracaibo-Zulia, siendo un total de 64 colaboradores. Asimismo, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y la herramienta el cuestionario de 48 ítems y utilizando la escala de Likert. Finalmente se obtuvo como resultados que el porcentaje de compromiso organizacional en ambos hospitales son altos, además de mostrar un bajo porcentaje de resistencia al cambio. Por lo tanto, se concluye afirmando el involucramiento de los colaboradores en los procesos de cambios, esto favoreciendo al proceso.

La investigación de Toledo (2018) se planteó el objetivo de determinar la afectación de la gestión del cambio en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa BPC - Huaraz en el año 2016, de acuerdo con eso la investigación es explicativo-descriptivo, no experimental y transversal; cuya población fue de 48 trabajadores. Asimismo, para la recopilación de datos se utilizó la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario utilizando la escala de Likert. Este concluye que la gestión del cambio influye significativamente en el compromiso organizacional, a excepción de su dimensión de confort; pero las dimensiones negación, resistencia y proceso de exploración influyen positivamente y significativamente en la variable compromiso organizacional.

Los autores Ramírez y Purisaca (2019) en su estudio a la empresa Servicios Logísticos de Courier del Perú en Bellavista-Callao planteó la búsqueda de establecer la relación de la gestión del cambio y el compromiso organizacional, por lo que la investigación fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Asimismo, la muestra probabilística estratificada fue de 103 empleados con la técnica utilizada siendo la encuesta y el instrumento el cuestionario. Asimismo, la prueba de Rho Spearman es de $r=0,720$ demostrando una alta correlación positiva entre ambas variables.

Los investigadores Pajar y Tuercoconza (2020) en su estudio a la Superintendencia Nacional de Salud de Santiago de Surco en el año 2020 tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión de cambio; donde esta investigación fue descriptivo correlacional, transversal y no experimental. Asimismo, utilizó la técnica de encuesta y como instrumento al cuestionario. De tal manera, la muestra fue por selección intencionada considerando a 60 unidades que conforman la ISIPRESS (Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud). Finalmente, los resultados concluyen que hay una relación significativa; mientras el compromiso (en sus 3 dimensiones continuidad, afectivo, y normativo) permiten a la organización mayor eficacia en las técnicas del cambio, es decir, hay una relación positiva significativa.

A causa de la falta de investigaciones con ambas variables, gestión de cambio y compromiso organizacional, se presentaron estudios con una de las variables para ampliar el estudio.

Sandoval et al. (2021) estudia la eficacia de la gestión del cambio de 211 empresas de Tungurahua en Ecuador, la cual tiene como finalidad identificar los factores que influyen en la eficacia de estos; se realiza utilizando la metodología cuantitativa y descriptiva, con la encuesta como técnica de recolección de datos y con el cuestionario como herramienta. Este estudio tuvo como conclusiones que tiene 2 factores principales que permiten la eficacia de la gestión del cambio siendo el compromiso y la necesidad de cambio tanto en la comunicación, motivación y participación.

Okemba (2018) realiza el estudio con el objetivo de determinar el impacto de la gestión del cambio en el éxito de una organización, de esta manera utilizó 4 modelos siendo la de Lwein, McKinsey 7S, Kooter y la de Kúnler-Ross. Asimismo, fue un estudio cualitativo usando las técnicas de entrevistas y observaciones. Además, como herramienta se utilizó el cuestionario abierto. De esta manera, se estudiaron 02 instituciones que prefirieron el anonimato por lo que se concluye que para el éxito de la gestión del cambio se necesita el apoyo total de los colaboradores, siendo adecuados la planificación y el tiempo de implementación.

Sung y Kim (2021) en su estudio con objetivo de determinar el efecto de la gestión del cambio en la innovación organizacional, teniendo como variable independiente a la gestión del cambio y la variable dependiente a la innovación organizativa donde utilizaron como método de análisis la encuesta. Asimismo, si no se lleva una gestión del cambio efectivo, los miembros pueden tener una crítica negativa y el aumento al rendimiento será difícil. Entonces se obtuvo como resultado que las relaciones entre ambas variables tienen un efecto positivo correlacional.

Flevian (2017) realizó el estudio con el objetivo de determinar el efecto de la gestión del cambio en la planificación de Recursos empresariales en las oficinas de la Naciones de Nairobi (UNON), donde se basó en 3 teorías la de Kurt Lewin, de McKinsey y la de Kotter; además, se utilizó el cuestionario a una muestra de 146 funcionarios de la entidad. Asimismo, concluyó que hay una relación significativa positiva entre ambas variables.

Vargas y Machiaco (2020) compromiso organizacional del personal con y sin hijo en una empresa industrial en La Paz, Bolivia; siendo un estudio de método descriptivo comparativo y transversal, siendo no experimental, cuya muestra fueron 183 colaboradores. Asimismo, el trabajo se guió de la teoría de Allen y Meyer, donde concluyó que el grado de compromiso organización en colaboradores con hijo es positiva y significativamente mayor que en el personal sin hijos.

Franco (2018) realizó la investigación a una empresa industrial de Ancón, Perú, con el objetivo de determinar la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional; de esta manera el estudio fue no experimental, cuantitativo y utilizaron el cuestionario de Meyer y Allen. De esta manera, concluyen que hay una correlación positiva y significativa entre ambas variables, es decir, a mayor motivación, mayor compromiso organizacional.

Anchelia-Gonzales et al. (2021) en su estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional y transversal, donde recolectaron los datos mediante la encuesta con la herramienta del cuestionario, la cual utilizaron como muestra a 88 personal administrativo y logístico de instituciones educativas en Lima con el objetivo de determinar la correlación entre el compromiso organizacional y la

gestión administrativa. Entonces, concluyen que existe una relación positiva y significativa, es decir, a mejor gestión administrativa, mayor aumento del compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, continuo y normativo).

Bejarano et. al. (2022) en su estudio con el objetivo de analizar la influencia de la gestión escolar en el compromiso organizacional de los profesores de dos Red Educativa de Puente Piedra – Perú, siendo un estudio cuantitativo, transversal, correlación, no experimental, utilizando el cuestionario a 158 docentes. Este estudio concluye que el compromiso organizacional se ve influenciado por la administración y organización de las escuelas. De esta manera, en relación con la investigación de esta autora la cual estudia el compromiso organizacional se puede inferir que esta variable se ve afectado por la gestión de la organización.

De esta manera, gracias a las investigaciones previas, se puede inferir una correlación directa entre las variables de estudio.

La segunda parte de este capítulo son las bases teóricas, donde se desarrolla una base teórica para mejor comprensión de cada variable.

Granados (2020) detalla a la variable “gestión del cambio” enfocándose en el autor Kurt Lewin que traza la teoría de campo donde especifica que existen elementos en el ambiente de un individuo/grupo que establecen la situación, pudiendo ser energías motivadoras o inhibidoras; por lo tanto, con esa base nace el modelo de cambio que consta de tres (03) fases: descongelamiento, cambio y congelamiento. Lewin acota que para que se puedan llevar a cabo los 3 cambios debe cumplir ciertos escenarios como identificar los errores, definir la situación presente y definir las metas.

La primera etapa, descongelamiento, es necesario para involucrar a los colaboradores en el cambio, se debe mostrar las malas prácticas y, con eso, mostrar la necesidad del cambio. Asimismo, en esta fase también debe motivarse al personal para lograr el cambio propuesto, de mejoramiento. Asimismo, este cambio nace por dos (02) motivos, ya sea proactivos o reactivos a la situación presente. Cabe enfatizar la importancia de esta fase, puesto que debe involucrarse y

motivarse al personal para el cambio, ellos son la base de toda organización. La segunda fase es la del cambio, conocida también como el movimiento, en esta se debe tener claro los nuevos procesos, formación, metodología, valores y actitudes que se implementarán en el proceso. Cabe enfatizar que este proceso es largo donde lleva mucho esfuerzo y tiempo; donde no todos los colaboradores están abiertos a los cambios, en especial los que se veían beneficiados con el estado anterior. En tal sentido, el liderazgo es de vital importancia para brindar la comunicación, motivación y apoyo, de igual manera, son importantes para la evaluación de beneficios, de no ser positivo, se debe analizar las causas y rediseñar la estrategia (Granados, 2020).

La tercera y última fase es la del congelamiento, también llamado estado de equilibrio, para el triunfo de esta es de vital importancia la fase del cambio (segunda fase) puesto que se plantea y aplica las normas, culturas y estructura en toda la organización, por supuesto detallando que el cambio varía en las variantes secciones de la organización, no es lo mismo en el área administrativa como en la de producción. Además, esta última fase es reforzar la participación, la responsabilidad y el buen humor de los colaboradores. Entonces, lo que se busca es evitar caer en comportamientos anteriores al cambio, por lo tanto, propone estímulos que generen un comportamiento de confianza como premios, esto permitirá acelerar el proceso. De igual manera, los cambios se deben ver desde la Alta Gerencia, como cultura basada con el ejemplo (Pico, s.f.)

Finalmente, Kurt Lewin detalla que mucho depende el éxito del cambio, el nivel de persuasión, liderazgo y motivación influido en los colaboradores; además, debe mostrarse en todo el proceso que los cambios serán beneficiosos para todos los aspectos de la organización (Granados, 2020).

Asimismo, Montoya (2014) detalla al a variable compromiso organizacional que se basa en la teoría de Allen y Meyer los cuales detallan que esta variable de estudio es el nivel de conexión entre el colaborador y la organización, y de esta manera influyen en las decisiones de continuar o alejarse de la entidad. De esta manera, determinan que existen tres (03) dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

La primera dimensión, compromiso afectivo, es el vínculo emocional de los colaboradores con la empresa, su deseo de permanecer en ella; por lo tanto, es este vínculo que mantiene y/o promueve que los colaboradores se inclinen a trabajar para el beneficio de la empresa y disfruten haciéndolo. La segunda dimensión, compromiso continuo, se enfoca en lo económico, siendo una motivación extrínseca, ya que se basa en lo que recibe el colaborador ya sea dinero u otra recompensa; por lo tanto, acotan que el colaborado está comprometido con la organización por los beneficios que no está dispuesto a perder. La tercera dimensión, compromiso normativo, lo relacionan con la obligación del colaborador en pertenecer a la empresa como una obligación, más que un querer; también lo relacionan a las normas sociales y la lealtad hacia ella (Montoya, 2014).

La tercera parte del marco teórico son las bases conceptuales, donde se detalló cada variable con su concepto, dimensiones e indicadores.

La autora Contreras (2018) define a la variable gestión del cambio como cambios diarios en la empresa, siendo aprendizaje constante, innovación y motivación al pensamiento; definitivamente con énfasis en cumplir las metas organizacionales propuestas. Asimismo, plantea como objetivo que los colaboradores se identifiquen y sientan compromiso con la organización; siendo para esto necesario la capacitación del personal para enfrentar los retos, nuevos procesos, nuevos cambios, enfrentar nuevas crisis, entre otros.

Sandoval (2014) detalla a la gestión del cambio con dos aspectos importantes siendo el cambio planeado y el cambio emergente, siendo uno planeado con anticipación mientras que el otro es una reacción rápida a situaciones no esperadas. Por lo tanto, detalla que la gestión del cambio es importante en toda organización al estar expuesto a entornos cambiantes, por eso motivo toda organización debe tener una cultura flexible, mantener la innovación y el pensamiento propio. Entonces, al estar en una dinámica constante de cambio, la Alta Gerencia deben ver a futuro, desarrollar nuevas habilidades, culturas y procesos para poder sobrevivir y crecer.

Ruiz et al. (s.f.) detalla a la gestión del cambio como una labor compleja y continua donde hay 3 factores esenciales (estructura, personas y reforzamiento). Entonces todo nace de la necesidad del cambio influido por factores externos, donde se debe diagnosticar, planificar, implementar, controlar y evaluar todo el proceso. De igual manera, enfatiza los principales actores o factores que harán exitosa la gestión del cambio en la organización siendo: la comunicación, cultura, liderazgo, fijación de objetivos, medir el rendimiento, aprendizaje, reconocimiento y recompensas.

Con lo expuesto se concluye que la gestión del cambio se da por iniciativa o reacción a situaciones externas de la organización; asimismo, es totalmente necesario las dimensiones de estructura, personas y el reforzamiento; donde para que pueda la gestión ser exitosa, los colaboradores deben sentirse parte del proceso, tanto en informados como escuchados.

De esta manera la primera dimensión es la estructura donde se enfoca a los colaboradores mostrando el por qué de la necesidad del cambio, es decir, el diagnóstico de la necesidad del cambio, siendo como base el liderazgo y trabajar de la mano con la fijación de los objetivos del cambio.

La segunda dimensión es el personal, donde luego diagnosticar y plantear los objetivos, se implementa la capacitación al personal, el aprendizaje constante para poder enfrentar los nuevos cambios, generando la innovación y motivando al personal para que sean parte del cambio. Asimismo, la parte esencial es la comunicación de todo el proceso para que los colaboradores se relacionen y se sientan parte de cambio.

La tercera etapa, reforzamiento, es ver los resultados mediante las actitudes de los colaboradores, revisar las metas trazadas y reforzarlas, finalmente reconocer y recompensar a todos los que con ímpetu han ayudado al proceso.

Para lograr el estudio de la actual investigación, se define a la variable compromiso organizacional de acuerdo con lo señalado por Meyer y Allen (1991), la cual la definen como la vinculación entre el colaborador y la organización y que es importante para la decisión de continuar o retirarse de la empresa. Asimismo,

expresan 3 fases para el estudio de esta variable siendo el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo (Montoya, 2014).

De esta manera, el compromiso afectivo se debe considerar el sentir del colaborador tanto sentimiento de pertenencia, satisfacción y el vínculo que siente con la empresa. Mientras que el compromiso de continuidad es considerado más la necesidad del colaborador para permanecer en la organización ya sea por medios económicos, reconocimiento o beneficios adicionales. Como último, el compromiso normativo, es considerado como la deber del colaborador de perseverar en su estadía en la empresa ya sea por la inversión realizada en él (capacitaciones, cursos, entre otros) o por agradecimiento y lealtad a la oportunidad de tener un trabajo ahí.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación de tipo básica, también llamada investigación pura, teórica o dogmática debido a que solo origina marco teórico y busca incrementar conocimientos (Hernández et al., 2014). En el presente caso es de aumentar conocimientos sobre las variables de estudio, gestión del cambio y compromiso organizacional.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014) detalla al estudio descriptivo con motivo de detallar las características, eventos, síntomas y otros detalles de lo que se pretende estudiar, es decir, recolectar información; asimismo, tienen como meta compilar las incidencias de las modalidades o niveles de una o más variables en una determinada población. Además, el estudio de método cuantitativo busca consolidar la información, basándose en investigaciones previas; por lo tanto, busca afianzar las creencias y establecer patrones para la población.

Por lo tanto, el presente estudio es descriptivo y cuantitativo porque describió cada variable, detalló características de cada una.

La investigación no experimental significa observar fenómenos tal cual se dan en su entorno natural y estudiarlo, es decir, no se genera ninguna situación sino se observa lo existente (Hernández et al., 2014). Entonces, esta investigación es no experimental, se observaron ambas variables sin manipularlas.

Un estudio correlacional busca conocer el grado de relación de la asociación de dos (02) o más conceptos (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, esta investigación buscó determinar el grado de relación entre gestión del cambio y compromiso organizacional.

Hernández et al. (2014) detalla que la investigación es transversal cuando recolecta información o datos en un momento único, es decir, describe las

variables en un momento dado, siendo en este caso la investigación fue del año 2022.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández et al. (2014) define a la variable como una propiedad que puede oscilar de la cual esa variación puede observarse, medirse y experimentar (de ser requerido); asimismo, pueden ser seres vivos, objetos, hechos o fenómenos, la cual varían sus valores puesto que depende del nivel de estudio. Asimismo, la operacionalización se basa en la definición conceptual y operacional de las variables de estudio.

Este estudio descriptivo-correlacional tiene dos (02) variables, la gestión del cambio y al compromiso organizacional, donde se buscó medir el grado de relación entre ambos.

De esta manera, la definición conceptual de la variable gestión del cambio detalla a esta como una labor compleja y continua donde hay 3 factores esenciales (estructura, personas y reforzamiento). Entonces todo nace de la necesidad del cambio influido por factores externos, donde se debe diagnosticar, planificar, implementar, controlar y evaluar todo el proceso Ruiz et al. (s.f.). De igual manera, para la variable compromiso organizacional tenemos a Meyer y Allen (1991) la definen como la vinculación entre el colaborador y la organización y que es importante para la decisión de continuar o retirarse de la empresa. Asimismo, expresan 3 fases para el estudio de esta variable siendo el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo (Montoya, 2014).

Por otro lado, se tiene la definición operacional de la variable gestión del cambio donde se medirá con la técnica de encuesta y a través de un cuestionario diseñado en escala ordinal de tipo Likert. Se produce por medio de las dimensiones estructura, personas y reforzamiento; para que ésta sea exitosa, los colaboradores deben sentirse parte del proceso, tanto en informados como escuchados. Mientras que el compromiso organizacional se estudiará utilizando como instrumento el cuestionario estandarizado de Meyer y Allen, el cual ha sido diseñado en escala ordinal de tipo Likert. Este instrumento mide el

compromiso organizacional a través de la relación del colaborador con la organización, ya sea por su compromiso afectivo, continuo (necesidad) y normativo.

Asimismo, los indicadores para cada variable que permiten medirlas según las dimensiones, así pues, de esta manera en el caso de la gestión del cambio son once (11) indicadores siendo: síntomas de la necesidad de cambio, tipo y nivel de liderazgo percibido, fijación de objetivos, valoración de la capacitación, oportunidad de aprendizaje constante, nivel de innovación, Tipo y grado de motivación, flujo y tipo de comunicación.

Por otro lado, para la variable del compromiso se utiliza el estandarizado por Allen y Meyer.

Finalmente, la escala de medición para utilizar en ambas variables es la ordinal y se utilizó la escala de Likert para las opciones de respuestas denotando de 1 en la opción Totalmente en desacuerdo hasta 5 que refleja la opción Totalmente de acuerdo.

3.3. Población

3.3.1. Población

La población es el grupo de objetivos que tienen las características de estudio, difícilmente se puede estudiar a la población por ser un número extenso (Hernandez et al., 2014). Por lo que es este caso la población de estudio son los colaboradores de la empresa JC Astilleros en el 2022 y que contó con 125 colaboradores en total.

3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población de la cual se recoge datos para la realización del estudio. Además, la muestra probabilística significa que todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser escogidos para el estudio y el muestreo al azar significa que las personas de estudio fueron escogidas de casualidad, es decir, sin ninguna característica base de elección. En este caso, la muestra fue de 95 colaboradores.

3.3.3. Muestreo

En este estudio es muestreo probabilístico y escogidos al azar, el cálculo se muestra a detalle en el anexo 6.5.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la manera de registrar datos en forma sistemática previamente validados y contar con un análisis de fiabilidad del instrumento a utilizar; donde la encuesta es un medio de la investigación cuantitativa en la que se recopilación de datos, donde solo se recoge la información. Asimismo, la herramienta, el cuestionario, corresponde al grupo de preguntas de las variables a medir. Entonces ésta es una de las técnicas más usada, permite enunciar un conjunto de preguntas de acuerdo sobre las variables. Lo beneficioso de esta técnica es que se puede emplear en todo tipo de variable. Asimismo, existen las preguntas cerradas y abiertas, que se determinarán su uso dependiendo del estudio (Hernández et al., 2014).

En este estudio se empleó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario en escalamiento de tipo Likert.

Los instrumentos de recojo de datos, los cuestionarios, serán validados por tres (03) expertos de la materia en cuestión. Además, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach para medir el tipo de consistencia de confiabilidad de cada instrumento de recolección de datos, por lo que los valores oscilan entre 0 y 1, mientras más se aproxime al 1, mayor es la fiabilidad de cada ítem del instrumento. Teniendo como resultado que existe una alta FIABILIDAD en el instrumento de recolección de datos que se ha construido siendo de 0.933 (Ver Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Se obtuvo la carta de autorización de la empresa JC Astilleros S.A. para que la autora realice el estudio en su organización. Luego, se revisaron los instrumentos y se procedieron con la validación de tres (03) expertos. El tercer paso, se aplicaron los instrumentos en la muestra. El cuarto, se sistematizaron

los datos en el programa SPSS v21. Quinto paso, en el procesamiento de análisis de los datos se utilizaron las tablas y cuadros estadísticos simples y doble entrada. Sexto paso, el análisis de datos permitió brindar los resultados y la contrastación con la hipótesis planteada.

3.6. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con los resultados que se obtuvo, se realizó el análisis de los resultados que se realizó a través de diversas pruebas empleando estadística e inferencial. Por lo que se realizó la Prueba de normalidad y con eso se determinó que ambas variables tienen distribución normal puesto que la significancia de ambas son 0.200, es decir, mayor a 0.05; considerando la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

El procesamiento de los resultados se realizó con el apoyo del programa SPSS v21 y de Microsoft Excel para la tabulación de tablas.

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo el código de ética de la Universidad César Vallejo se consideraron 4 principios siendo el primero la justicia puesto que se dará trato igualitario a todos los colaboradores, sin exclusión alguna. Como segundo principio, probidad que consiste en dar información fehaciente y fidedigna tanto en el análisis como en los resultados. El tercer principio es el respeto a la propiedad intelectual puesto que se cita a todos los autores que brindaron apoyo directa e indirectamente con el presente estudio, se realizó mediante el cumplimiento de las citas de las Normas APA 7ma Edición. El cuarto y último principio es la transparencia de la información, análisis y resultados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la percepción de la gestión del cambio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	65	68,4
Regular	29	30,5
Bajo	1	1,1
Total	95	100,0

Nota: La tabla 1 fue elaborada con la información de la bases de datos empleando el Software SPSS v21, la cual muestra el nivel de percepción de la gestión del cambio de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote mostrando que el 68.4% de los colaboradores perciben la gestión del cambio de la empresa como un nivel alto, el 30.5% lo percibe como un nivel regular; mientras que el 1.1% de los colaboradores perciben la gestión del cambio en un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de la percepción del compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	50	52.6
Regular	43	45.3
Bajo	2	2.1
Total	95	100.0

Nota: La tabla 2 elaborada con la información de la bases de datos empleando el Software SPSS v21, muestra el nivel de percepción del compromiso organizacional de la empresa JC Astilleros de la ciudad de Chimbote por lo que detalla que el 52.6% de los trabajadores perciben el compromiso organizacional como un nivel alto, el 45.3% lo percibe como un nivel regular; mientras que el 2.1% de los colaboradores perciben el compromiso organizacional en un nivel bajo.

Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del cambio	.072	95	,200*
Compromiso organizacional	.052	95	,200*

Nota: La tabla 3 elaborada con la información de la bases de datos empleando el Software SPSS v21, se realizó la prueba de Normalidad donde se considero la de Kolmogorov-Smirnova puesto que la muestra de estudio fue mayor a 50, por lo que brinda como resultado que la significancia es mayor a 0.05 en ambas variables. De esta manera, se acepta que los datos presentan una distribución normal por lo que se aplica la estadística paramétrica. Entonces, debido a que las variables son de naturaleza cualitativas, medidas en una escala ordinal, se sugiere la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson.

Prueba de la hipótesis alternativa

Tabla 4

Relación entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional

		Gestión del cambio	Compromiso organizacional
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	1	,310**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	95	95
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,310**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	95	95

Nota: La tabla 4 permite mostrar los resultados que existe una correlación positiva baja entre las variables de gestión del cambio y compromiso organizacional, esto es de acuerdo al cuadro de interpretación de la escala donde del 0,2 a 0,39 es correlación positiva baja (Ver Anexo 10). Por lo tanto, el valor obtenido "0,310" esta dentro de ese rango. Entonces para concluir con la interpretación de la correlacion de Pearson en este caso significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja al compromiso organizacional. De igual manera, tenemos el nivel de significancia de 0,05 se utiliza como el límite de significancia donde si el valor p es $\leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula de que no hay diferencia entre las medias y concluimos que sí existe una diferencia significativa. De esta manera, siendo 0,002 el valor obtenido , $\leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i : Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022.

Tabla 5

Relación entre la gestión del cambio y el compromiso afectivo

		Gestión del cambio	Compromiso afectivo
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	1	.121
	Sig. (bilateral)		.244
	N	95	95
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	.121	1
	Sig. (bilateral)	.244	
	N	95	95

Nota: En la tabla 5 se muestran los resultados que permiten evidenciar que existe una correlación positiva muy baja entre la gestión del cambio y el compromiso afectivo, esto es de acuerdo al cuadro de interpretación de la escala donde del 0,01 a 0,19 es correlación positiva muy baja (Ver Anexo 10). Por lo tanto, el valor obtenido "0,121" esta dentro de ese rango. . Entonces para concluir con la interpretación de la correlacion de Pearson en este caso significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja al compromiso afectivo. De igual manera, tenemos el nivel de significancia es mayor que 0,05, siendo 0,244, entonces se aprueba la hipótesis nula. En este caso, no hay correlacion entre la gestión del cambio y el compromiso afectivo, es decir, el cambio en la gestión del cambio no afecta en ningun aspecto a la dimensión de compromiso afectivo.

Tabla 6

Relación entre la gestión del cambio y el compromiso de continuidad

		Gestión del cambio	Compromiso de continuidad
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	1	,283**
	Sig. (bilateral)		.006
	N	95	95
Compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	,283**	1
	Sig. (bilateral)	.006	
	N	95	95

Nota: En la tabla 6 se muestran los resultados que permiten evidenciar que existe una correlación positiva baja entre las variables de gestión del cambio y compromiso de continuidad, esto es de acuerdo al cuadro de interpretación de la escala donde del 0,2 a 0,39 es correlación positiva baja (Ver Anexo 10). Por lo tanto, el valor obtenido “0,283” esta dentro de ese rango. Entonces para concluir con la interpretación de la correlacion de Pearson en este caso significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja al compromiso de continuidad . De igual manera, se tiene el 0,006 del valor obtenido de nivel de significancia , $\leq 0,05$, por lo que se acepta que Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso de contiuidad de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022. Sin embargo, cabe efatizar que esta relación positiva es baja, es decir, que toda medida en la gestión del cambio afecta en un nivel mínimo al compromiso de continuidad.

Tabla 7

Relación entre la gestión del cambio y el compromiso normativo

		Gestión del cambio	Compromiso normativo
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	1	,357**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	95	95
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,357**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	95	95

Nota: La tabla 7 permite exponer los resultados de evidenciar que existe una correlación positiva baja entre las variables de gestión del cambio y compromiso normativo, esto es de acuerdo al cuadro de interpretación de la escala donde del 0,2 a 0,39 es correlación positiva baja (Ver Anexo 10). Por lo tanto, el valor obtenido “0,357” esta dentro de ese rango. Entonces para concluir con la interpretación de la correlacion de Pearson en este caso significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja al compromiso normativo. De igual manera, se tiene como valor de significancia a $0, \leq 0,05$, por lo que se acepta que Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022. Sin embargo, de igual manera que en la tabla 6, las decisiones en la gestión del cambio afecta en un nivel mínimo al compromiso normativo.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscó determinar la relación de la gestión del cambio con el compromiso organizacional de los trabajadores para ello se seleccionó para estudiar a la empresa JC Astillero de la ciudad de Chimbote. Asimismo, se trabajó con una muestra de 95 trabajadores donde se aplicaron encuestas de cada variables a éstos, en el cual los resultados encontrados fueron trabajados en el programa estadístico SPSS v21 y en Microsoft Excel.

Para el primer objetivo específico “Identificar la gestión del cambio de los trabajadores de la empresa JC Astilleros”, en la tabla 1 se encontró que el nivel de percepción de los colaboradores de la empresa JC Astilleros muestra que el 68.4% de los trabajadores perciben la gestión del cambio de la empresa como un nivel alto, el 30.5% lo percibe como un nivel regular; mientras que el 1.1% de los colaboradores perciben la gestión del cambio en un nivel bajo. Estos resultados muestran que un gran porcentaje de los colaboradores perciben de manera positiva la gestión del cambio. Por lo que se concluye que, al ser percibido de manera positiva, la gestión del cambio tiene una alta aceptación por los colaboradores por lo que no ponen obstáculos para su realización, están aptos al cambio, contribuyen y dan recomendaciones.

Asimismo, para su constatación con otros autores, se detalla al autor Kiplelei (2016) donde estudió el efecto de la gestión del cambio en el desempeño organizacional y concluye que la gestión del cambio será positivo y llegará a ser una ventaja competitiva si se enfoca en su personal. Otro estudio es el de Kokas (2016) donde buscó determinar la relación del desempeño con la gestión del cambio de gobiernos locales en Uganda; por lo que obtuvo como resultado que la gestión del cambio tiene una relación positiva significativa con el desempeño, es decir, la gestión del cambio es un ente influenciador en las organizaciones. Por otro lado, con los resultados de la exploración que tiene un alto grado de aceptación por los colaboradores, se puede relacionar con el concepto de Ruiz et al. (s.f.) que detalla a la gestión del cambio como una labor compleja y continua donde hay 3 factores esenciales (estructura, personas y reforzamiento); entonces para el triunfo de la variable gestión del cambio tiene como factor importante a

las personas, su estructura en la organización y el reforzamiento de los cambios mediante la comunicación, liderazgo, aprendizaje y reconocimiento.

De esta manera, apoyándose con los estudios anteriores y el concepto de la variable, gracias a Ruiz et. al., se interpreta que la gestión del cambio es positiva, es favorable y que necesita de los colaboradores, así como se encuentra en el estudio actual realizado.

Para el segundo objetivo específico “Determinar el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros”, en la tabla 2 se detalla el nivel de percepción del compromiso organizacional por lo que detalla que el 52.6% de los trabajadores perciben el compromiso organizacional de la empresa como un nivel alto, el 45.3% lo percibe como un nivel regular; mientras que el 2.1% de los colaboradores perciben el compromiso organizacional en un nivel bajo. Estos resultados permiten inferir que un gran porcentaje de los colaboradores perciben de manera positiva al compromiso organizacional, es decir, ven el compromiso de la empresa de manera como fuerte, que los colaboradores se sienten ligados a la empresa.

De esta manera, para relacionarlo con otras investigaciones, está el estudio de Franco (2018) a una empresa industrial de Ancón en Perú cuyo motivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral; la cual concluye que hay una correlación directa y significativa entre ambas variables, es decir, a mayor motivación, mayor compromiso organizacional. Entonces, este antecedente brinda un sustento a los resultados interpretados del objetivo específico 2 que concluye que el nivel de percepción del compromiso organizacional se mantiene en alto y regular porcentaje cuando hay factores importantes como la motivación.

Otro elemento importante es su conexión con lo teórico, donde tenemos al autor Montoya (2014) que expone el compromiso organizacional de Meyer y Allen, que detallan que este es la conexión entre el personal y la organización ya sea emocional, continuo o normativo; así que por un lado se observa el compromiso continuo expuesto en la investigación de Vargas y Machiaco (2020). Por eso se interpreta que el compromiso organizacional es importante y necesario en la

empresa, y por ende, debe ser positivo, debe haber una relación fuerte entre el colaborador y la empresa.

Finalmente, al hablar de compromiso organizacional se habla de las personas, de sus sentimientos, cultura, valores hacia la empresa; y estos están influenciados por acciones de la organización.

Para el tercer objetivo específico “Establecer la relación entre la gestión del cambio con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros”, en la tabla 5 se revelan los resultados que existe una correlación positiva muy baja con el valor obtenido “0,121” del coeficiente de Pearson lo cual significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja al compromiso afectivo. De igual manera, tenemos el nivel de significancia de 0,244; entonces se aprueba la hipótesis nula el cual es que no hay correlación entre la gestión del cambio y el compromiso afectivo, es decir, el cambio en la gestión del cambio no afecta en ningún aspecto a la dimensión de compromiso afectivo. Con estos resultados se concluye que las variaciones a la gestión del cambio no afecta al compromiso afectivo.

Sin embargo, en relación con el estudio de Pajar y Turoconza (2020) a la Superintendencia de Salud de Santiago de Surco – Peru, donde concluyen que el compromiso en sus 3 dimensiones (continuidad, afectivo, y normativo) tiene una relación positiva significativa con las técnicas del cambio, éstas permiten a la organización mayor eficacia en las técnicas del cambio.

Por otro lado, tenemos que el compromiso afectivo es el vínculo emocional del personal con la organización y, en el presente estudio, se pudo determinar que la alteración en factores de la gestión del cambio no afecta al compromiso afectivo de los colaboradores hacia la organización. Entonces, no existe una influencia de una variable sobre la otra.

Para el cuarto objetivo específico “Evaluar la relación entre la gestión del cambio con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa JC Astilleros”, donde en la tabla 6 se muestran los resultados que permiten evidenciar que existe una correlación positiva baja por el valor obtenido de

“0,283” del coeficiente de Pearson. De igual manera, se tiene el 0,006 del valor obtenido de nivel de significancia por lo que se acepta que Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022. Sin embargo, cabe enfatizar que esta relación positiva es baja, es decir, que toda medida en la gestión del cambio afecta en un nivel mínimo al compromiso de continuidad.

Por otro lado, tenemos a los autores Vargas y Machiaco (2020) que al estudiar el nivel de compromiso organizacional del personal con o sin hijos, donde se basan también en la teoría de Meyer y Allen en esta variable; este estudio concluye que el grado de compromiso en trabajadores con hijo es positiva y significativamente mayor que en el personal sin hijos; debiéndose al nivel de responsabilidad personal financiera.

No obstante Meyer y Allen conceptualizan al compromiso de continuidad como la necesidad del colaborador para permanecer en la empresa, siendo reconocimientos, medios económicos u otros beneficios.

En conclusión, con el presente estudio, podemos determinar que siendo la influencia baja o mínima de la gestión del cambio en el compromiso de continuidad; entonces los cambios ya sean en la gestión del cambio o en los reconocimientos personales, incentivos económicos u otros aspectos del compromiso de continuidad no se ven afectados unos con otros.

Para el quinto objetivo específico “Identificar la relación entre la gestión del cambio con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros”, en la tabla 7 expone la existencia de una correlación positiva baja ya que el valor obtenido “0,357” en el coeficiente de Pearson. De igual manera, se tiene como valor de significancia a 0, por lo que se acepta que Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022. Sin embargo, significa que los cambios en la gestión del cambio va a influir de manera baja o mínima al compromiso normativo. Siendo así, se conecta con el estudio del autor Gutiérrez (2021) que estudio a instituciones educativas en Venezuela; donde buscó la relación entre el cambio y el compromiso organizacional, y concluyó que

a pesar de haber un alto porcentaje de compromiso en la organización, hubo un bajo porcentaje de pertenencia. Entonces, con el concepto de Meyer y Allen que consideran el compromiso normativo como el sentimiento de obligación de pertenecer a la organización ya sea por agradecimiento u otros factores.

Entonces con lo expuesto, apoyándose en el antecedente de estudio y en el concepto de Meyer y Allen, la relación entre la variable gestión del cambio y la dimensión de compromiso normativo es baja, es decir, las variaciones en la gestión del cambio de la empresa afectan muy poco o nula al compromiso normativo. Por lo tanto, el sentimiento de pertenencia del colaborador con la empresa no se ve afectado en alta medida por las gestiones o variaciones del cambio.

Para el objetivo general “Determinar la relación entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022” en la tabla 4 muestra que existe una correlación positiva baja por el valor obtenido “0,310” del coeficiente de Pearson. De igual manera, tenemos el nivel de significancia siendo 0,002 el valor obtenido por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022”.

De esta manera, para la contrastación del estudio, tenemos el estudio de Toledo (2018) que buscó determinar la influencia de la gestión del cambio en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa BPC de Huaraz – Perú año 2016, la cual concluye que la gestión del cambio influye positivamente alta y significativamente en la variable compromiso organizacional. Además, los autores Ramírez y Purisaca (2019) en su estudio a la empresa Servicios Logísticos de Courier del Perú en Bellavista-Callao con objetivo de establecer la relación de la gestión del cambio y el compromiso organizacional tuvo como resultado con la prueba de Rho Spearman de $r=0,720$ demostrando una alta correlación positiva entre ambas variables.

Para finalizar, a pesar de los estudios anteriores mencionados que muestran una relación positiva alta y significativa entre ambas variables, en esta investigación

la relación sí es positiva y significativa pero es positiva baja, es decir, que toda decisión que tiene que ver con la gestión del cambio, poco o nada afecta al compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación positiva baja entre las variables de estudio; asimismo, la influencia de la gestión del cambio en el compromiso organizacional es baja, es decir que, al realizar variaciones en la gestión del cambio en la empresa, ésta no causará grandes cambios en el compromiso organizacional según la percepción de los colaboradores.

Segunda: Hay un alto porcentaje de los participantes de la empresa que tienen un nivel alto y regular de la percepción de la gestión del cambio en la empresa, queriendo decir, que no se oponen a ella, lo reciben de manera buena y con apertura.

Tercera: Existe un alto porcentaje de los trabajadores que tienen un nivel alto y regular de la percepción del compromiso organizacional, queriendo decir, que consideran que el compromiso organizacional es buena, aceptable, hasta agradable, desde su punto de vista.

Cuarta: Según el estudio de la relación del compromiso afectivo y la gestión del cambio se determina que existe una relación positiva muy baja con un coeficiente de Pearson de 0,121, es decir, que las variaciones en la gestión de cambio afecta de manera muy baja al compromiso afectivo. Reafirmando esto, se tiene que el nivel de significancia es 0,244, donde se aprueba la hipótesis nula que no hay relación entre la variable y el compromiso afectivo.

Quinta: De acuerdo con la investigación de la relación de la dimensión compromiso de continuidad y la variable gestión del cambio, existe una correlación positiva baja con un coeficiente de Pearson de 0,283; entonces la gestión del cambio tiene una afectación al compromiso de continuidad baja, es decir, cambios en la variable influye en baja proporción al compromiso afectivo. De igual manera, se tiene que el nivel de significancia es 0,006, donde se rechaza la hipótesis nula y que sí hay relación entre la variable y la dimensión.

Sexta: El estudio de la relación entre el compromiso normativo y la gestión del cambio, existe una correlación positiva baja con un coeficiente de 0,357;

entonces la gestión del cambio tiene una afectación al compromiso de continuidad baja, es decir, cambios en la variable influye en baja proporción al compromiso normativo. Por lo tanto, se tiene que el nivel de significancia es 0,000 la cual es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula; entonces se concluye que sí hay correlación entre la variable y la dimensión.

Séptima: Al tener la hipótesis alternativa (H_i) la cual es “Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022”; siendo como palabras esenciales “positiva y significativa” considerando la tabla 4 donde detalla que existe una correlación positiva baja entre las variables de gestión del cambio y compromiso organizacional. Con este motivo se quiere resaltar la falta de grado alto en el nivel de relación, si bien es cierto, la hipótesis alternativa detalla que la relación es positiva y significativa; luego de realizado el estudio se determina que la relación si es positiva pero es baja. Entonces se quiere resaltar ese punto, que la relación entre la variable gestión del cambio y compromiso organizacional si existe pero es baja.

Octava: Cabe considerar que el nivel de significancia de 0,05 se utiliza como el límite, donde si el valor $p \leq 0,05$ concluye que se rechaza la hipótesis nula. De esta manera, siendo 0,002 el valor obtenido en la tabla 4 donde se estudia el objetivo general, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_i : Existe relación positiva y significativa entre la gestión del cambio y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote - 2022.

Novena: Entonces para reafirmar que la relación entre ambas variables es positiva pero baja, se detalla el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor obtenido fue de 0,310 donde esta considerado en el rango de 0,2 a 0,39 que es correlación positiva baja. Así pues, de este modo, se confirma que la relación existe pero es baja, es decir, las decisiones o variaciones en la gestión del cambio afecta poco o nada en el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: se sugiere al jefe del área de RRHH de la empresa que debe promover la intervención de los trabajadores en las actividades de la empresa y con eso lograr el deseo de ser parte de la organización, al sentirse escuchados. En ese sentido, los líderes deben estimular que aumente el apego emocional de los trabajadores hacia la organización puesto que ese sentir permitirá que ellos estén más predispuestos y colaboradores con la gestión del cambio.

Segundo: se recomienda a la Alta Gerencia de JC Astilleros considerar la implementación de estrategias que garanticen el compromiso para que estos se sientan competentes y parte importante en la empresa; de esa manera, ayuden y apoyen en todo el proceso de gestión del cambio, es decir, crear estrategias de lealtad.

Tercero: se propone a los jefes de cada área de la organización reformar las condiciones de trabajo que se obtienen de las evaluaciones a los colaboradores, es decir, es necesario que el ambiente sea armonioso y cómodo la cual permita al colaborador trabajar eficazmente. Por lo tanto, al sentirse valorado en el cuidado del clima laboral donde se encuentre, asimilará y, hasta apoyará, los cambios que se desarrollen.

Cuarto: se recomienda a los jefes de área y Alta Gerencia de la organización en estudio, de ser comunicativos, transparentes y moralmente éticos. Con lo mencionado, los empleados se comprometerán a cumplir con los nuevos protocolos y procesos que se establezcan en todo el desarrollo de la gestión del cambio.

Quinto: se recomienda a la Gerencia como propuesta para elevar el compromiso organizacional de la empresa JC Astillero realizar reuniones anuales de integración. Además, dejar de lado la modalidad autoritaria de trabajo, no solo deben informarse de las decisiones de Gerencia, debe explicar, comunicar y hacer partícipe a los colaboradores de ello. También realizar cuestionarios de satisfacción laboral trimestral por áreas y con los resultados debe haber retroalimentación.

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). *Propósitos y Representaciones*. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Asociación Peruana de Agentes Marítimos (2020). *Los 10 efectos del coronavirus en la navegación marítima*. <https://apam-peru.com/web/los-10-efectos-del-coronavirus-en-la-navegacion-maritima/>
- Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco Filosófico Compromiso Organizacional: Discusión Del Modelo De Allen & Meyer , Y Propuesta De Un Nuevo Modelo de Estudio. *Revista de Estudios Empresariales (Segunda época)*, 201–226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Bejarano, P., Fernández-Cueva, A., Centurión., A. y Lima, L. (2022). *Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845012/html/>
- Barnett, J. (2020). *Change Management In The Banking industry: The Case Of Ecobank Ghana Limited*. <https://repository.uwtsd.ac.uk/id/eprint/1769/1/1769%2C%20Quaicoo%2C%20John%20Barnett.%20Change%20management%20%282021%29.pdf>
- Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas*. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- ESAN BUSINESS (2019). *Gestión del cambio: su importancia para una organización*. <https://www.esan.edu.pe/conexión-esan/gestion-del-cambio-su-importancia-para-una-organización>
- Fernandez, M. (2021). *Los astilleros se aferran al viento a favor de Europa*. <https://elpais.com/economia/negocios/2021-11-15/los-astilleros-se-aferran-al-viento-a-favor-de-europa.html>
- Flevian, M. (2017). *The Effect of Change Management Practices on the Implementation of Enterprise Resource Planning At the United Nations Office, Nairobi*. <http://dspace.pacuniversity.ac.ke:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2977/Flevian%20Mudanya.pdf?sequence=1>

- Franco, F. (2018). *Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25499>
- Fuentes, C., López, D., y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 316–327.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412222.html>
- Gómez, A. (2017). *Gestión y reparación en astillero*.
<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/4367>
- Granados, P. (2020). *Modelo Kurt Lewin*. <https://cudh.edu.mx/wp-content/uploads/assignments/10441/155/Modelo-Kurt-Lewin.pdf>
- Grupo Cavenago (s.f.). *Quienes somos*.
<https://www.grupocavenago.com.pe/jcastilleros/?pag=quienes>
- Gutiérrez, O. (2021). Relación entre el cambio y el compromiso organizacional en las instituciones de educación media general. *Revista arbitrada del CIEG*, 322–334. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.53322-334-Gutierrez-Odalis.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez, B. (2021). *Los buques gigantes de contenedores: la 'panacea' contra la crisis de suministros*. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/portacontenedores-gigantes-la-panacea-para-evitar-mas-crisis-de-suministros/2854974/>
- Kemunto, G. (2020). *Effect of Change Management Practices on Organizational Performance: A Case of United Nations Office for Projects and Services*.
<http://erepo.usiu.ac.ke:8080/xmlui/handle/11732/6096>
- Kiplelei, J. (2016). *Role of Transformational Leadership in Organizational Performance of State-Owned Banks in Kenya*.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.020>
- Kokas, W. (2016). *Change management practices and performance of selected local governments in eastern uganda*.
<https://utamu.ac.ug/docs/research/studentresearch/phd/proposals/WilfredKoka>

- sAupal.pdf
- KPMG (s.f.). *Gestión del Cambio*.
<https://home.kpmg/co/es/home/services/advisory/management-consulting/corporate-services/capital-humano-y-cambio-organizacional/gestion-del-cambio.html>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Mejía, L. (2022). *Las renovadas capacidades de la Fuerza de Submarinos del Perú*.
<https://www.elsnorkel.com/2022/06/Las-renovadas-capacidades-de-la-Fuerza-de-Submarinos-del-Peru.html>
- MundoMaritimo (2022). *Portacontenedores inactivos aumentan ligeramente debido a estadía en astilleros*.
<https://www.mundomaritimo.cl/noticias/portacontenedores-inactivos-aumentan-ligeramente-debido-a-estadia-en-dique-seco>
- Okemba, S. (2018). *The impact of change management on organizational success*.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153068/Thesis-Shadrack.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pajar, D., y Tuercoconza, T. (2020). *Compromiso organizacional y gestión del cambio en la Superintendencia Nacional de Salud, Santiago de Surco 2020*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52380>
- Pico, I. (s.f.). *Teoría del campo de Lewin: modelo de cambio organizacional*.
<https://psicopico.com/teoria-del-campo-de-lewin-modelo-de-cambio-organizacional/>
- Raja, M. (2016). Change management. *International journal of scientific & technology research* (vol. 5), 319–323. <https://www.ijstr.org/final-print/may2016/Change-Management.pdf>
- Ramírez, J., y Purisaca, W. (2019). *Gestión del cambio y compromiso organizacional en la empresa Servicios Logísticos de Courier del Perú, en el distrito de Bellavista Callao, 2019*.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Esperanza En Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Esperanza%20En%20Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf)
- Rojas, P. (2020). *Aplicación Del Estudio De Trabajo Para Incrementar La*

- Productividad En El Proceso De Inspección Visual De Casco Exterior En La Empresa* Sima S.A.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4017/Percy%20Rojas_Tesis_Titulo%20Profesional_2020_2.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ruiz, J., Ruiz, C., Martínez, I., y Peláez, J. (s.f.). *Modelo para la gestión del cambio organizacional en las PYMES*. <http://www.upct.es/~economia/PUBLI-INO/MODELO PARA LA GESTION DEL CAMBIO.pdf>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales* (Vol. 30, Issue 131), 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>
- Sandoval, J., García, M., Santamaría, J., y Santamaría, E. (2021). *La eficiencia de la gestión del cambio en las empresas*. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/articloe/view/1915/4678>
- San Fernando (2022). *Digitalización del Sector Naval. Astillero 5.0' sobre soluciones en el ámbito digital*. <https://andaluciainformacion.es/san-fernando/1076014/digitalizacion-del-sector-naval-astillero-50-sobre-soluciones-en-el-ambito-digital/>
- Segovia, M (2021). *Reconversión tecnológica, el salvavidas de los astilleros españoles*. <https://www.elindependiente.com/espana/2021/03/20/reconversion-tecnologica-el-salvavidas-de-los-astilleros-espanoles/>
- Sung, W., y Kim, C. (2021). *A study on the effect of change management on organizational innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior*. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Toledo, M. (2018). *Gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores del BCP, agencia Huaraz, 2016*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2804>
- Turner, K. (2017). *Impact of change management on employee behavior in a university administrative office*. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4650&context=dissertations&httpsredir=1&referer=>
- Vargas, F., y Machiaco, C. (2020). *Estudio comparativo del compromiso*

organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v20n20/v20n20_a03.pdf

Watson, P. (2021). *EE. UU. brindará soporte técnico a Perú en la modernización de la Base Naval del Callao.* <https://www.infodefensa.com/texto-diario/mostrar/3331793/us-army-corps-of-engineers-brindara-soporte-tecnico-modernizacion-base-naval-callao>

Zabala, M. (2021). *ESPECIAL: Histórico astillero argentino supera desafíos de pandemia y busca proyección internacional.* http://spanish.xinhuanet.com/2021-03/30/c_139846051.htm

ANEXOS

Anexo 1. Autorización de la empresa JC Astilleros



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
JC ASTILLEROS S.A.	20165009925
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos:	DNI:
HUMBERTO MANUEL DE LAS CASAS DAVILA	32739179

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS, CHIMBOTE – 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA	
Autora:	DNI:
Alexis Gwendoline Beltrán Cruzado	46149835

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

Chimbote, 11 de octubre de 2022:

JC ASTILLEROS S.A.
Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 2. Cálculo de la muestra de estudio

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de muestra buscado
- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión

En el caso de estudio, se consideran:

- N = 125
- Z_{α} = 1.96²
- p = 50%
- q = 50%
- d = 5%

$$n = \frac{125 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (125 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 95$$

Entonces la muestra para este estudio es de 95 colaboradores.

Anexo 3. Cálculo del Alpha de Cronbach de la variable gestión del cambio, utilizando Microsoft Excel

Para el cálculo de la Alpha de Cronbach se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

Asimismo, se utilizó como muestra a 15 colaboradores para la aplicación de la misma. Por lo tanto, se realizó esta fórmula el Microsoft Excel:

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	TOTAL
S1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	68
S2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
S3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	65	
S4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101
S5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	5	3	3	3	79	
S6	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	4	117
S7	5	5	4	5	1	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	114
S8	2	3	3	2	4	2	4	4	5	1	1	5	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	83
S9	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
S10	2	2	2	2	3	2	4	5	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	84
S11	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	3	104
S12	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	111
S13	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	1	1	2	107
S14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	5	5	5	4	2	2	2	2	3	101
S15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	93
Varianza	1.53	1.18	1.36	1.69	0.65	1.07	1.17	1.17	1.45	1.63	1.32	0.76	0.89	0.78	0.73	0.60	0.73	0.78	1.04	1.04	1.05	1.00	0.67	1.02	1.05	1.05	1.00	0.92	291.17

k=	28
Vi =	29.298
Vt=	291.17
α=	0.933

Por lo tanto, lo que significa que existe una alta FIABILIDAD en el instrumento de recolección de datos que se ha construido siendo de 0.933, muy cercano a 1.

Anexo 4. Ficha técnica de instrumento para medir la variable gestión del cambio

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar la gestión del cambio de los trabajadores de la empresa JC Astilleros

II. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del Instrumento:	Encuesta sobre la Gestión del cambio
Técnica e Instrumento del Autor	Encuesta / Cuestionario
Autor:	Lic. Beltrán Cruzado Alexis Gwendoline
Lugar:	Chimbote
Forma y Fecha de aplicación:	Individual / octubre 2022
Administrado a:	Colaboradores de JC Astilleros
Tiempo de Aplicación:	18 minutos
Objetivo:	Determinar la relación entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 3 dimensiones (Estructura organizacional, personas y reforzamiento) y 28 ítems. La encuesta fue elaborada para la presente investigación

Medición de la variable:

Para poder medir el nivel de la variable Gestión del Cambio se evaluará mediante el total de las respuestas de los 28 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Alto = 1	(103 – 140)
Regular = 2	(66 – 102)
Bajo = 3	(28 – 65)

Anexo 5. Cuestionario para medir a la gestión del cambio

Estimado (a) colaborador de la empresa JC Astilleros, con el presente cuestionario pretendo recopilar información respecto a la **GESTIÓN DEL CAMBIO** por lo que solicito su colaboración respondiendo a todas las afirmaciones. Asimismo, el cuestionario es anónimo

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su centro laboral. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación.

Datos Generales:

Género: Femenino () Masculino ()
Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado ()
Viudo ()
Edad: 18 a 25 años () 26 a 35 años () 36 a 45 años ()
46 a 55 años () Más de 56 años ()

Detalles:

Marque con una (X):

1. Totalmente en desacuerdo (**TD**)
2. En desacuerdo (**D**)
3. Ni desacuerdo ni de acuerdo (**I**)
4. De acuerdo (**A**)
5. Totalmente de acuerdo (**TA**)

Ejemplo:

1. Lea atentamente las siguientes afirmaciones
2. No existe respuesta buena ni mala ()

N°	ITEMS	TD	D	I	A	TA
1	La empresa en su propósito de ser mejor realiza algunos cambios en su estructura organizacional					
2	La empresa se preocupa por hacer sentir al personal la necesidad del cambio como una filosofía organizacional					
3	La estructura organizacional de la empresa es apropiada para lograr el cambio en la empresa.					
4	Los jefes de la empresa son comprensivos y permisivos					
5	Los superiores son inflexibles.					
6	Los jefes son líderes innatos y por excelencia que se preocupan por el personal de la empresa					
7	Los objetivos de la empresa están claramente definidos y comunicados y son flexibles acordes a las circunstancias que afronta la empresa.					
8	Como trabajador alinee mis objetivos personales, cada vez que los organizacionales varíen.					

9	La capacitación constante es de vital importancia para adaptarse a los cambios					
10	Las capacitaciones brindadas han estado orientados a los cambios implantados en la organización.					
11	Estoy satisfecho(a) con las capacitaciones ya que me ha ayudado a contribuir al cambio de la organización.					
12	Una política de la organización, frente al cambio, es que los colaboradores deben estar en constante aprendizaje.					
13	La empresa inculca e incentiva el aprendizaje en los colaboradores para poder afrontar exitosamente los cambios previstos.					
14	La empresa brinda cursos para el crecimiento profesional de los colaboradores adecuándose a la preparación para contribuir y apoyar los cambios organizacionales					
15	La empresa incentiva la creatividad y el pensamiento divergente para ser un apoyo en los cambios ha realizarse.					
16	La organización, ante los cambios a realizarse, permiten a los colaboradores brindar ideas creativas e innovadoras.					
17	En la empresa, ante la realización de un cambio previsto, se motiva al personal paulatinamente para la función de dicho cambio					
18	Existe una filosofía de cambio en la organización y eso motiva a mis compañeros y a mí a comprometernos a dicha transformación de la organización					
19	Me siento motivo por contribuir en el cambio de la organización.					
20	Ante un cambio previsto, la comunicación fluye por todos los niveles de la organización					
21	Los directivos de la empresa utilizan diferentes de comunicación para que todo el personal asuma como suyo el cambio.					
22	El personal maneja la información de forma clara y oportuna de acuerdo con los cambios a implementar.					
23	Luego del cambio realizado, la cultura organizacional ha continuado positiva.					
24	Me siento contento (a) con la manera en cómo se han realizado los procesos del cambio.					
25	Me siento positivo (a) y colaborador (a) con los cambios que se han realizado en la organización.					
26	La empresa refuerza el cambio mediante reuniones mensuales para escuchar las opiniones y recomendaciones de los colaboradores					
27	Cuando se realizan cambios en la organización estos van acompañados con un tipo de recompensa por el compromiso asumido.					
28	La empresa reconoce al personal que se adecua y apoya los cambios.					

Muchas gracias por tomarse el tiempo para completar la encuesta con total sinceridad.

Anexo 6. Ficha técnica de instrumento para medir la variable compromiso organizacional

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar la gestión del cambio de los trabajadores de la empresa JC Astilleros

II. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del Instrumento:	Escala de Compromiso Organizacional - OCQ
Técnica e Instrumento del Autor	Encuesta / Cuestionario
Autor:	Meyer y Allen (1991)
Lugar:	Chimbote
Forma y Fecha de aplicación:	Individual / octubre 2022
Administrado a:	Colaboradores de JC Astilleros
Tiempo de Aplicación:	10 minutos
Objetivo:	Determinar la relación entre la gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 3 dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) y 18 ítems. La encuesta fue elaborada por Meyer y Allen

Medición de la variable:

Para poder medir el nivel de la variable Compromiso Organizacional se evaluará mediante el total de las respuestas de los 28 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Alto = 1	(67 – 90)
Regular = 2	(42 – 66)
Bajo = 3	(18 – 41)

Anexo 7. Cuestionario para medir el compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991)

Estimado (a) colaborador de la empresa JC Astilleros, con el presente cuestionario pretendo recopilar información respecto a su **COMPROMISO ORGANIZACIONAL** por lo que solicito su colaboración respondiendo a todas las afirmaciones. Asimismo, el cuestionario es anónimo

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su centro laboral. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación.

Datos Generales:

Género: Femenino () Masculino ()
 Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Viudo ()
 Edad: 18 a 25 años () 26 a 35 años () 36 a 45 años ()
 46 a 55 años () Más de 56 años ()

Detalles:

Marque con una (X):

1. Totalmente en desacuerdo (**TD**)
2. En desacuerdo (**D**)
3. Ni desacuerdo ni de acuerdo (**I**)
4. De acuerdo (**A**)
5. Totalmente de acuerdo (**TA**)

Ejemplo:

1. Lea atentamente las siguientes afirmaciones
2. No existe respuesta buena ni mala ()

N°	ITEMS	TD	D	I	A	TA
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					

5	Aunque tuviese ventajas con ellos, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonarí­a mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora misma sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa,					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

Muchas gracias por tomarse el tiempo para completar la encuesta con total sinceridad.

Anexo 8. Matriz para la validación de juicios de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO ESCALA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Puedo contar con la ayuda de mis padres si tengo algún tipo de problema.							
3	Directo	Mis padres me animan para que haga lo mejor que pueda en las cosas que yo haga.							
5	Directo	Mis padres me animan para que piense por mi mismo.							
7	Directo	Mis padres me ayudan con mis tareas escolares si hay algo que no entiendo.							
9	Directo	Cuando mis padres quieren que haga algo, me explican por qué							
11	Directo	Cuando saco una baja nota en el colegio, mis padres me animan a tratar de esforzarme.							
13	Directo	Mis padres conocen quiénes son mis amigos.							
15	Directo	Mis padres dan de su tiempo para hablar conmigo							
17	Directo	En mi familia hacemos cosas para divertirnos o pasarla bien juntos.							

DIMENSIÓN 2 : AUTONOMIA PSICOLOGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Mis padres dicen o piensan que uno no debería discutir con los adultos							
4	Directo	Mis padres dicen que uno debería no seguir discutiendo, y ceder, en vez de hacer que la gente se moleste con uno							
6	Directo	Cuando saco una baja nota en el colegio, mis padres me hacen la vida "difícil".							
8	Directo	Mis padres me dicen que sus ideas son correctas y que yo no debería contradecirlas							
10	Directo	Siempre que discuto con mis padres, me dicen cosas como, "lo comprenderás mejor cuando seas mayor".							
12	Directo	Mis padres no me dejan hacer mis propios planes y decisiones para las cosas que quiero hacer.							
14	Directo	Mis padres actúan de una manera fría y poco amigable si yo hago algo que no les gusta.							
16	Directo	Cuando saco una baja nota en el colegio, mis padres me hacen sentir culpable.							
18	Directo	Mis padres no me dejan hacer algo o estar con ellos cuando hago algo que a ellos no les gusta.							
DIMENSIÓN 3: CONTROL CONDUCTUAL			Si	No	Si	No	Si	No	
19	Directo	En una semana normal, ¿Cuál es la última hora hasta donde puedes quedarte fuera de la casa de LUNES A JUEVES?							

20	Directo	En una semana normal, ¿Cuál es la última hora hasta donde puedes quedarte fuera de la casa en un viernes o sábado por la noche?							
21	Directo	a).- ¿Qué tanto tus padres TRATAN de saber dónde vas en la noche? b).- ¿Qué tanto tus padres TRATAN de saber lo que haces con tu tiempo libre? c).- ¿Qué tanto tus padres TRATAN de saber dónde estás mayormente, en las tardes después del colegio?							
22	Directo	a).- ¿Qué tanto tus padres REALMENTE saben dónde vas en la noche? b).- ¿Qué tanto tus padres REALMENTE saben lo que haces con tu tiempo libre? c).- ¿Qué tanto tus padres REALMENTE saben dónde estás mayormente en las tardes después del colegio?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: José Manolo Mendoza Estrada

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01					
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Fecha

Anexo 9. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Gestión del cambio	Ruiz et al. (s.f.) detalla a la gestión del cambio como una labor compleja y continua donde hay 3 factores esenciales (estructura, personas y reforzamiento). Entonces todo nace de la necesidad del cambio influido por factores externos, donde se debe diagnosticar, planificar, implementar, controlar y evaluar todo el proceso.	La variable gestión del cambio se medirá con la técnica de encuesta y a través de un cuestionario diseñado en escala ordinal de tipo Likert. Se produce por medio de las dimensiones estructura, personas y reforzamiento; para que ésta sea exitosa, los colaboradores deben sentirse parte del proceso, tanto en informados como escuchados.	Estructura organizacional	Síntomas de la necesidad de cambio	Ordinal
				Tipo y nivel de liderazgo percibido	
				Fijación de objetivos	
			Personas	Valoración de la capacitación	
				Oportunidades de aprendizaje constante	
				Nivel de innovación	
				Tipo y grado de motivación	
			Reforzamiento	Flujo y tipo de comunicación	
				Tipo y valoración de las actitudes y comportamiento de los colaboradores	
				Identificación de situaciones de reforzamiento de los cambios	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) la definen como la vinculación entre el colaborador y la organización y que es importante para la decisión de continuar o retirarse de la empresa. Asimismo, expresan 3 fases para el estudio de esta variable siendo el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo (Montoya, 2014).	Se estudiará la variable compromiso organizacional utilizando como instrumento el cuestionario estandarizado de Meyer y Allen, el cual ha sido diseñado en escala ordinal de tipo Likert. Este instrumento mide el compromiso organizacional a través de la relación del colaborador con la organización, ya sea por su compromiso afectivo, continuo (necesidad) y normativo.	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Ordinal
				Vínculo emocional	
				Satisfacción con el trabajo	
			Compromiso de continuidad	Necesidad económica	
				Beneficios adicionales	
			Compromiso normativo	Sentimiento de obligación	
				Lealtad a la organización	

Anexo 10. Tabla de interpretación R de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-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: <https://sites.google.com/site/opestadisociologiakarlatenorio/presentacion>

Anexo 11. Captura del porcentaje de similitud Turnitin

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	
Ver recibo digital	GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS, CHIMBOTE - 2022	1986249710	23/12/2022 18:44	20% 	--	Entregar Trabajo  --

Anexo 12. Validación de los instrumentos aprobado por juicio de expertos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO
ESCALA DE GESTIÓN DEL CAMBIO**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL									
1	Directo	La empresa en su propósito de ser mejor realiza algunos cambios en su estructura organizacional	X		X		X		
2	Directo	La empresa se preocupa por hacer sentir al personal la necesidad del cambio como una filosofía organizacional	X		X		X		
3	Directo	La estructura organizacional de la empresa es apropiada para lograr el cambio en la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Los jefes de la empresa son comprensivos y permisivos	X		X		X		
5	Directo	Los superiores son inflexibles.	X		X		X		
6	Directo	Los jefes son líderes innatos y por excelencia que se preocupan por el personal de la empresa	X		X		X		
7	Directo	Los objetivos de la empresa están claramente definidos y comunicados y son flexibles acordes a las circunstancias que afronta la empresa.	X		X		X		
8	Directo	Como trabajador alineo mis objetivos personales, cada vez que los organizacionales varíen.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: PERSONAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No
9	Directo	La capacitación constante es de vital importancia para adaptarse a los cambios	X		X		X	
10	Directo	Las capacitaciones brindadas han estado orientados a los cambios implantados en la organización.	X		X		X	
11	Directo	Estoy satisfecho(a) con las capacitaciones ya que me ha ayudado a contribuir al cambio de la organización.	X		X		X	
12	Directo	Una política de la organización, frente al cambio, es que los colaboradores deben estar en constante aprendizaje.	X		X		X	
13	Directo	La empresa inculca e incentiva el aprendizaje en los colaboradores para poder afrontar exitosamente los cambios previstos.	X		X		X	
14	Directo	La empresa brinda cursos para el crecimiento profesional de los colaboradores adecuándose a la preparación para contribuir y apoyar los cambios organizacionales	X		X		X	
15	Directo	La empresa incentiva la creatividad y el pensamiento divergente para ser un apoyo en los cambios ha realizarse.	X		X		X	
16	Directo	La organización, ante los cambios a realizarse, permiten a los colaboradores brindar ideas creativas e innovadoras.	X		X		X	
17	Directo	En la empresa, ante la realización de un cambio previsto, se motiva al personal paulatinamente para la función de dicho cambio	X		X		X	
18	Directo	Existe una filosofía de cambio en la organización y eso motiva a mis compañeros y a mí a comprometernos a dicha transformación de la organización	X		X		X	

19	Directo	Me siento motivado por contribuir en el cambio de la organización.	X		X		X	
20	Directo	Ante un cambio previsto, la comunicación fluye por todos los niveles de la organización.	X		X		X	
21	Directo	Los directivos de la empresa utilizan diferentes de comunicación para que todo el personal asuma como suyo el cambio.	X		X		X	
22	Directo	El personal maneja la información de forma clara y oportuna de acuerdo con los cambios a implementar.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: REFORZAMIENTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No
23	Directo	Luego del cambio realizado, la cultura organizacional ha continuado positiva.	X		X		X	
24	Directo	Me siento contento (a) con la manera en cómo se han realizado los procesos del cambio.	X		X		X	
25	Directo	Me siento positivo (a) y colaborador (a) con los cambios que se han realizado en la organización.	X		X		X	
26	Directo	La empresa refuerza el cambio mediante reuniones mensuales para escuchar las opiniones y recomendaciones de los colaboradores.	X		X		X	
27	Directo	Cuando se realizan cambios en la organización estos van acompañados con un tipo de recompensa por el compromiso asumido.	X		X		X	
28	Directo	La empresa reconoce al personal que se adecua y apoya los cambios.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN DEL CAMBIO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: José Manolo Mendoza Estrada

DNI: 32818922

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	LICENCIADO EN EDU. MATEMÁTICA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	
02	MG. EN EDUCACIÓN - ADM. EDUCATIVO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

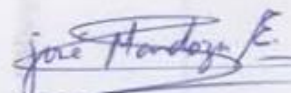
01	JEFE CAPACITACIÓN DOCENTE - UNIVERSIDAD SAN PEDRO		
02	GERENTE - ASESORIA DE TESIS - CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y SOCIAL - CIDES		
03			

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. 

D.N.I. 32818922

04 de noviembre del 2022

Anexo 13. Base de datos de los cuestionarios aplicados al personal de la empresa JC Astillero

N° DE ENCUESTADOS	GESTIÓN DEL CAMBIO																					COMPROMISO ORGANIZACIONAL																									
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								PERSONAS													REFORZAMIENTO						COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD				COMPROMISO NORMATIVO									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5		
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
7	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	2	2	5	1	4	4	2	5	1	5	3	1	2	5	
8	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	5	2	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5		
9	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	4	1	1	3	5	3	3	4	3	5	1	4	3	4	4	4	
11	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
12	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	
14	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
15	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
19	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	2	2	
20	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	

21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2							
22	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3							
23	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4				
24	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4					
25	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5					
28	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5			
29	4	4	5	2	3	3	3	2	2	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4			
30	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4			
31	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5			
32	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	4			
33	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5		
34	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5			
35	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4			
36	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5			
37	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3			
38	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	5	2	1	2	2	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3			
39	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5			
40	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4		
41	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5			
42	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	3	2	2	5	4	3	4			
43	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3			
44	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3			
45	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	2	3	3	3	4	5	5	4	4					

46	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4		
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
48	4	4	4	4	4	1	1	5	5	4	1	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
49	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5		
50	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	2	2	2	2	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3			
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4			
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2		
54	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4		
55	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4			
56	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5			
57	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	2	2	4	1	1	2	2	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	2	3	3	3			
58	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4					
59	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	4	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	4	1	2	5	3	4	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4			
60	3	2	2	1	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
61	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3			
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
63	4	3	1	1	2	4	2	5	5	3	1	5	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	5	2			
64	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3			
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
66	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4	5	2	2	3	3	5	1	1	3	4	3	3	3	2	2	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
67	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	5	2	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5			
68	3	4	4	5	2	4	4	4	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	5				
69	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
70	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	

71	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	4	3	4	5	5	2	3	4	3	4	2	5	3	2	4	5					
72	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5				
73	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5				
74	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	5	3	4	4	5				
75	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3				
76	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	1	1	1	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5				
77	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4				
78	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	5	3		
79	4	4	4	5	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5
80	5	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	5		
81	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	2	5	5	5	4	4	3	2	5	3	5	4	5				
82	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	1		
83	4	3	3	3	1	2	2	4	3	1	2	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3				
84	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2		
85	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	4	2	2	5	5	1	2	3	3	3			
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4					
87	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5			
88	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	5	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4				
89	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	1	2	4	4	2	2	2	2	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4			
90	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5		
91	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
92	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
93	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5				
94	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5			
95	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	5		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVID OMAR FERNANDO CASUSOL MORALES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JC ASTILLEROS, CHIMBOTE - 2022", cuyo autor es BELTRAN CRUZADO ALEXIS GWENDOLINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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.

CHIMBOTE, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVID OMAR FERNANDO CASUSOL MORALES DNI: 17636498 ORCID: 0000-0002-7580-6573	Firmado electrónicamente por: DOFCASUSOLM el 07-01-2023 10:01:29

Código documento Trilce: TRI - 0508490