



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del cambio y competencias laborales en una
empresa avícola, Huaral 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Flores Marcelo, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-0205-8922)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesus (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia por todo el amor y el apoyo incondicional a lo largo de mi vida, a las personas que siguen aquí conmigo, también para los que se convirtieron en estrellas allá arriba, quienes siempre están y estuvieron motivándome a seguir con mis proyectos, por último, a mí, por haber trazado una meta más en esta vida.

AGRADECIMIENTO

Principal y especialmente a la vida por permitirme seguir disfrutando de cada día, agradezco a mi familia por su constante e infinito apoyo, a la casa de estudio por las enseñanzas brindadas, a todos los docentes a lo largo de mi vida universitaria y a las personas que me ayudaron en la preparación de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPETENCIAS LABORALES EN UNA EMPRESA AVÍCOLA, HUARAL, 2022", cuyo autor es FLORES MARCELO MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 23 de Junio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479 | Firmado electrónicamente por: JESUSROMEROP el 23-06-2023 23:34:46 |

Código documento Trilce: TRI - 0548758

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES MARCELO MARIA ISABEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPETENCIAS LABORALES EN UNA EMPRESA AVÍCOLA, HUARAL, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| FLORES MARCELO MARIA ISABEL DNI: 71998064 ORCID: 0000-0002-0205-8922 | Firmado electrónicamente por: MFLORESMA8 el 23- 06-2023 21:04:24 |

Código documento Trilce: INV - 1253295



Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | v |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | viii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 29 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 29 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 30 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 32 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de redacción de datos | 33 |
| 3.5. Procedimientos | 33 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 34 |
| 3.7. Aspectos éticos | 34 |
| IV. RESULTADOS | 35 |
| V. DISCUSIÓN | 59 |
| VI. CONCLUSIONES | 67 |
| VII. RECOMENDACIONES | 70 |
| REFERENCIAS | 72 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Tabla de frecuencia de la variable competencias laborales | 35 |
| Tabla 2: Tabla de frecuencia de la dimensión motivación | 36 |
| Tabla 3: Tabla de frecuencia de la dimensión característica | 37 |
| Tabla 4: Tabla de frecuencia de la dimensión concepto propio | 38 |
| Tabla 5: Tabla de frecuencia de la dimensión conocimiento | 39 |
| Tabla 6: Tabla de frecuencia de la dimensión habilidad | 40 |
| Tabla 7: Tabla de frecuencia de la variable gestión del cambio | 41 |
| Tabla 8: Tabla de frecuencia de la dimensión liderazgo | 42 |
| Tabla 9: Tabla de frecuencia de la dimensión persona | 43 |
| Tabla 10: Tabla de frecuencia de la dimensión comunicación | 44 |
| Tabla 11: Tabla de frecuencia de la dimensión procesos | 45 |
| Tabla 12: Tabla cruzada entre las variables gestión del cambio y competencias laborales | 46 |
| Tabla 13: Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión motivación | 47 |
| Tabla 14: Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión características | 48 |
| Tabla 15: Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión concepto propio | 49 |
| Tabla 16: Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión conocimiento | 50 |
| Tabla 17: Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión habilidades | 51 |
| Tabla 18: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones | 52 |
| Tabla 19: Niveles de correlación bilateral | 53 |
| Tabla 20: Prueba de hipótesis general | 53 |
| Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 1 | 54 |
| Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2 | 55 |
| Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 3 | 56 |
| Tabla 24: Prueba de hipótesis específica 4 | 57 |
| Tabla 25: Prueba de hipótesis específica 5 | 58 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Modelo de las tres etapas de cambio | 9 |
| Figura 2: Modelo de iceberg | 10 |
| Figura 3: Frecuencia de la variable competencias laborales | 35 |
| Figura 4: Frecuencia de la dimensión motivación | 36 |
| Figura 5: Frecuencia de la dimensión característica | 37 |
| Figura 6: Frecuencia de la dimensión concepto propio | 38 |
| Figura 7: Frecuencia de la dimensión conocimiento | 39 |
| Figura 8: Frecuencia de la dimensión habilidad | 40 |
| Figura 9: Frecuencia de la variable gestión del cambio | 41 |
| Figura 10: Frecuencia de la dimensión liderazgo | 42 |
| Figura 11: Frecuencia de la dimensión persona | 43 |
| Figura 12: Frecuencia de la dimensión comunicación | 44 |
| Figura 13: Frecuencia de la dimensión procesos | 45 |
| Figura 14: Histograma del cruce de variables entre gestión del cambio y competencias laborales | 46 |
| Figura 15: Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión motivación | 47 |
| Figura 16: Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión características | 48 |
| Figura 17: Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión concepto propio | 49 |
| Figura 18: Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión conocimiento | 50 |
| Figura 19: Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión habilidades | 51 |

RESUMEN

La investigación tomó en consideración las variables gestión del cambio y competencias laborales donde se planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022. La investigación utilizó una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional, temporalidad de corte transversal y de diseño no experimental, cuya población fue de 50 trabajadores, la técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que existe una relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022 se obtuvo en el análisis estadístico una correlación positiva considerada (0.746) entre ambas variables, obteniendo un estadígrafo de Rho de Spearman con un valor de significancia de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido al 0.05, evidenciando que si se potencia las competencias laborales de los trabajadores se reforzará a la aceptación de la gestión del cambio.

Palabras clave: Gestión, cambio, competencias, desempeño

ABSTRACT

The research took into account the variables change management and labor competencies where the general objective was to determine the relationship between change management and labor competencies in a poultry company, Huaral - 2022. The research used an applied type methodology, quantitative approach, hypothetical deductive method, correlational level, cross-sectional temporality and non-experimental design, whose population was 50 workers, the collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. Concluding that there is a relationship between change management and labor skills in a poultry company, Huaral - 2022, a considered positive correlation (0.746) between both variables was obtained in the statistical analysis, obtaining a Spearman's Rho statistician with a significance value of 0.000, this being less than the value established at 0.05, evidencing that if the labor competencies of the workers are enhanced, the acceptance of change management will be reinforced.

Keywords: Management, change, competencies, performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen muchas organizaciones que vienen realizando cambios tanto a nivel interno como externo para lograr crecer y sobrevivir al entorno actual, un estudio de consultoría Gartner (2020) detalla que las empresas han desafiado cambios fundamentales durante los últimos tres años y que el 75% proyecta incrementar las iniciativas de cambios durante los siguientes 3 años, pero advierte que la mayoría de las propuestas fracasan, tan solo un 34% tiene éxito. Estas modificaciones involucran directamente los modelos de gestión, comportamientos y la cultura organizacional.

Los colaboradores tienen que adaptarse a los cambios efectuados, pero muchas empresas no están interesadas en capacitar constantemente al personal, las competencias laborales constituyen uno de los pilares más significativos para alcanzar los objetivos establecidos, la cual permitirá potenciar aquellos, conocimiento y actitudes para que los colaboradores se desarrollen de manera más eficiente. Así mismo, la consultoría Gartner (2022) menciona que el 29% de las habilidades que se manejaron en el 2018 ya no son necesarias debido a las nuevas medidas de trabajo, a su vez, se sigue incrementando otras destrezas requeridas para un puesto en un 6,3% anual. Conocer sus competencias laborales puede lograr enfrentar a los nuevos retos, potenciando los conocimientos que hoy en día se requieren.

El mundo es cada día más cambiante y competitivo con la incorporación de la tecnología donde cada vez se adapta nuevas medidas en las competencias laborales, la revista Gestión (2021) hizo mención a una investigación realizada por UBITS y EdTech América, participaron más de 223 empresas de 14 países latinoamericanas, la cual, abarcó el contexto actual si había cambiado las habilidades y competencias laborales donde el 93% afirmaron que de alguna forma modificó las competencias requeridas por el mercado laboral. Así mismo, las empresas encuestadas destacaron las destrezas más importantes para el 2021, en un 55% la adaptación al cambio, mientras que el 48.3% al análisis de datos, el 45% al liderazgo y el 41% en creatividad e innovación, por último, un 37% en

comunicación. A su vez, el 58% de compañías encuestadas indicaron que implementaron capacitaciones a consecuencia de la pandemia. Mientras que, en las grandes empresas de España el 72% presenta dificultades para cubrir los puestos de trabajo disponibles, a raíz de las competencias laborales insuficientes que solicitan las empresas refiriéndose tanto a los conocimientos, las capacidades y actitudes requeridas (IESE, 2019).

Con lo que respecta, dentro del ámbito laboral las empresas peruanas consideran que sus trabajadores puedan afrontar los problemas con serenidad. Además, requieren colaboradores que cumplan con una exigente lista de competencias laborales que se ajuste a los lineamientos que rige la organización, la investigación de Benchmark de PwC donde participaron 96 empresas peruanas de diversos rubros, para dar a conocer las prácticas de gestión donde el 53% dispone modificar su estructura organizacional, por lo cual, el 41% ha modificado y adaptado las funciones de los puestos de trabajo y un 56% de los participantes afirmaron cambios en la gestión de desempeño por la pandemia (PricewaterhouseCoopers, 2020).

Por otro lado, en el contexto regional Cerna y Martínez (2019) dentro de su investigación en la Municipalidad distrital de Chancay sobre las competencias laborales en los trabajadores administrativos, demostraron que existe un 64% del personal que carecen de competencias requeridas para las labores mientras que un 36% presenta un nivel medio de las competencias laborales demandadas dentro de la municipalidad. Así mismo, sobre gestión de cambio Rivas (2018) en su investigación en el hospital de chancay llegó a realizar una encuesta en base a gestión de cambio al área de enfermería donde el 45.9% de los encuestados precisaron que el cambio presentó un nivel aceptable mientras que 31.5% solo un nivel eficiente y tan solo el 22.5% nivel deficiente.

A nivel local, la empresa avícola ubicada en la provincia de Huaral dedicada a la crianza de aves de engorde decidió implementar en el 2019 el proceso de automatización para una mejora continua de la empresa. A medida que la tecnología avanza la empresa implementó una serie de procesos de manera que al

trabajador le facilite la supervisión de los galpones y gestione su tiempo dentro de las granjas de manera eficiente, pero la empresa avícola desde sus inicios ha llevado el proceso de crianza de manera tradicional donde antiguamente un obrero se hacía cargo de un galpón (24 mil aves), hoy en día con la automatización un colaborador se hace responsable de 2 galpones (70 mil aves) la cual, resulta beneficioso para la empresa. Ahora con las modificaciones realizadas y la gestión de cambio que se presenta en la empresa avícola proponiéndose a mejorar para lograr ser más competitivos en el mercado, los trabajadores tienen que aprender las funcionalidades y manipulaciones técnicamente de los procesos de automatización, por lo cual, presentan dificultades como la resistencia por parte de los trabajadores al nuevo cambio, falta de familiarización con las granjas automáticas, complicaciones en el uso de la tecnología y el nuevo aprendizaje, todo esto se dificulta porque alrededor de 40 trabajadores se encuentran entre los 37 a 58 años y solo 10 trabajadores están entre los 28 a 35 años, evidenciando que la gran totalidad de los trabajadores presenta una resistencia al cambio a la nueva implementación por consiguiente a la captación del nuevo aprendizaje porque antiguamente los trabajadores estaban acostumbrados a realizar las actividades de manera tradicional y en este momento el proceso de alimentación es automática, por ende, estos procesos están afectando sus competencias laborales. Como se muestra en la siguiente tabla (ver anexo 1).

Para Bernal (2010) un planteamiento del problema dentro de una investigación se precisa concreta y detalladamente la realidad en discusión que concierne brindar una solución.

Según Arias (2021) el problema de investigación concierne aquel suceso, evento o acontecimiento que demuestre la importancia de ser conocida y estudiada. Por lo expuesto, se presentó tal problema general ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral - 2022?, mientras los problemas específicos de la investigación son: (a) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022?, (b) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022?, (c) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y

concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022?, (d) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022? Y (e) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022?

La investigación presenta, justificación teórica para Bernal (2010) es la razón de sustentación con argumentos convincentes dentro de la investigación que se desea justificar donde el investigador deberá demostrar con diferentes estudios el tema central del estudio, amparada en las recientes investigaciones y teorías propuestas que se relacionen con la variable gestión del cambio donde Domínguez y Giordano (2009) mencionan que son factores que influyen generalmente en el proceso, además de ser importantes a la hora de implementar el cambio y puedan adoptarse al factor humano porque son los que más intervienen dentro de la organización, Continuamente, la segunda variable competencias laborales para Spencer y Spencer (1993) la competencia es considerada como una característica subyacente que presenta el sujeto, la cual, está ocasionalmente vinculada con un modelo de efectividad que se demuestra con el rol del desempeño dentro del área laboral o alguna situación que requiera mejora, por lo cual, se consultó artículos científicos, libros, tesis, revistas especializadas en el tema para poder abarcar la realidad problemática.

Por otro lado, justificación metodológica consiguiendo con Hernández y Mendoza (2018) indican que son el uso de la metodología y técnicas planteadas que se ejecutan dentro de una investigación para lograr los objetivos propuestos. La metodología utilizada es descriptiva correlacional donde se hizo uso del cuestionario como instrumento, teniendo 12 ítems enfocadas a la variable “Gestión del cambio”, sin embargo, 15 ítems dirigidas a “Competencias laborales”, presentando la técnica de encuesta, a su vez los datos recopilados fueron analizados por el software del SPSS V27, esto permitirá cumplir con los objetivos planteados.

Culminando con la justificación práctica, los autores Hernández y Mendoza (2018) resaltan en describir y exponer la realidad en que amerita el desarrollo del por qué aportaría a su realización con los planteamientos propuestos, esta investigación tiene como finalidad convertirse en una fuente de información que pueda contribuir a la empresa, a su vez ayude a tomar nuevas medidas respecto al cambio y pueda capacitar las competencias laborales.

Además, para Hurtado (2015) el objetivo en una investigación tiene la función de precisar lo que se requiere lograr, considerado principalmente como la acción para brindar la solución al problema, se planteó el objetivo general, determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022. Por ende, los objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022, (b) Establecer la relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022, (c) Conocer entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022, (d) Determinar la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022 y (e) Conocer la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022.

Según lo manifestado por Bernal (2010) la hipótesis de la investigación, son determinadas como las suposiciones que se obtiene dentro de la investigación que se intenta confirmar o rechazar. Se presenta la hipótesis general, existe relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022. Así como las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022, (b) Existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022, (c) Existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022, (d) Existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022 y (e) Existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para abarcar este punto fundamental, se consideró investigaciones a nivel nacional e internacional abarcando las variables propuestas que fueron estudiadas a través del tiempo.

Dentro del contexto nacional, Ramírez (2022) en la tesis plantea un objetivo principal, determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en colaboradores del municipio, presenta a los autores de gestión del cambio a la Resolución Administrativa N°338-2018-CE-PJ (2018) y la segunda variable de competencias laborales a Gil (2007) el estudio fue considerado básica mientras que el diseño utilizada es no experimental, contando con una totalidad de 235 participantes mientras que la muestra es 87 personas con un muestreo probabilístico de aleatorio simple, empleando la encuesta haciendo uso del cuestionario con 38 ítems dentro del estudio, finalizando que, si existe una relación y significancia positiva con el estudio de las variables analizadas esto es debido al coeficiente Rho de Spearman con 0.984.

Cruz (2022) presenta en la tesis un objetivo primordial, analizar la relación entre la gestión del cambio y la productividad laboral en la empresa Dago Pack SAC, donde expone como autor teórico a Pérez Vallejo et al. (2017) para el estudio de gestión del cambio, además, la metodología utilizada dentro de esta investigación es aplicada también es no experimental, demostrando una correlacional, por ende, trabajó con un totalidad de 52 participantes obteniendo la muestra restante de 46 sujetos donde se hizo uso de la encuesta y se llegó a la aplicación del cuestionario. Se concluyo con el resultado de un R de Pearson 0,937 que, si existe relación significativa con las variables gestión de cambio y productividad laboral donde se evidencio un 82,61% en nivel medio, asimismo, el 84,78% reflejo un nivel medio dentro de DAGO PACK SAC.

Bamberger y Lingán (2021) presentan en la tesis un objetivo primordial, determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en el personal administrativo de Essalud, presenta a gestión del cambio con el autor

Mendoza (2018) mientras que competencias laborales está sustentado por Flores (2016) el trabajo de investigación presenta una metodología aplicada de igual forma no experimental con el corte transversal, cuenta con la totalidad de 25 participantes administrativos, a su vez emplea la encuesta dentro de la ejecución además como se requirió el cuestionario para el estudio de las variables, obteniendo en el resultado, Rho de Spearman con 0,810 donde sí existe una relación positiva, por ende, el personal debe contar con una preparación y capacitación constante la cual es reflejada en su desempeño para que los agentes de cambio puedan adaptarse y enfrentarse a los diversos procesos.

Huancahuari (2021) la tesis posee el objetivo, determinar la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral del personal administrativo en G4S Perú, presenta a gestión del cambio con el autor Chiavenato (2017) mientras que el desempeño laboral está sustentado por Werther et al. (2019) presentando una investigación descriptivo con un nivel correlacional, manejando la metodología no experimental, tiene como enfoque el cuantitativo de corte transversal mientras que la población está compuesta de 78 participantes, utilizando en la investigación a la encuesta mientras se manejó el cuestionario, donde concluye con el resultado de un R de Pearson 0,652 a una significancia menor de 0.002 obtenido como respuesta con gestión del cambio existe una correlación positiva en el desempeño laboral con los participantes administrativos de una compañía, sin embargo la autora propone aplicar un plan de cambio en los procesos desde las perspectivas que considere los puntos de vista y necesidades de cada trabajador.

Estrada y Lamadrid (2019) en su tesis presentaron como objetivo primordial el analizar la incidencia de la gestión del cambio y sus competencias laborales en Cesamica, obteniendo como autores teóricos para gestión del cambio a Romain (2019) mientras las competencias laborales presenta a Ayuso y Herrera (2017) su metodología encontrada es aplicada y no experimental, contando con una totalidad de participantes de 220 y la muestra de 95 participantes, la confiabilidad de gestión del cambio es de 0.977 mientras que competencias laborales es 0.980, donde concluyeron evidenciando la existencia de una alta incidencia significativa con las variables trabajadas, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0,974 por la

cual, demuestra los cambios no realizados para incentivar el desarrollo emocional, los procesos laborales y el conocimiento la cual estos permitan a desarrollar las competencias básicas, genéricas y específicas en el centro de salud CESAMICA enfocándose a buscar los mejores resultados en base a los objetivos y lineamientos establecidos.

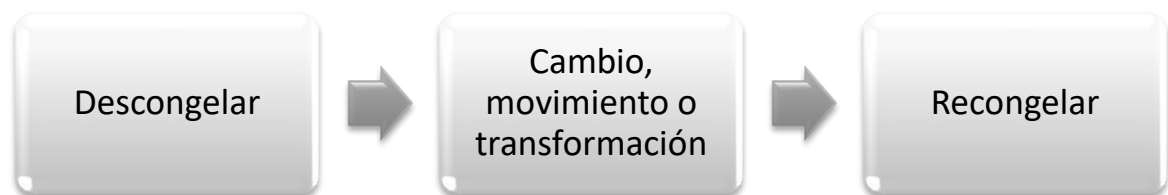
En el contexto internacional, Púm (2018) presenta en su tesis el objetivo principal, identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño en el Autocentro Gutierrez de Guatemala, presenta como autor teórico a Intecap (citado por Godoy, 2014) para la variable competencias laborales, posee una población 22 personas, tipo investigación que es descriptiva además que el enfoque es cuantitativa y el diseño es no experimental, donde se llega a concluir que el autocentro Gutierrez en Guatemala realiza contratación del personal debidamente calificada contando con niveles alto de competencia detallando los factores de conocimiento, destreza, habilidades tanto actitudes como aptitudes de las cuales deben enfocarse en los requerimientos que presenta los colaboradores para el buen desempeño a su vez al efectuar la evaluación se dará a conocer los minuciosos incidentes de las competencias.

Mariño (2018) la tesis presenta el siguiente objetivo, determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioalimentar – Ecuador, donde la autora utiliza la teoría de Martha Alles (2009) para la variable capacitación por competencias, asimismo, la metodología utilizada dentro de la tesis es cuantitativo como no experimental, por ende, la ejecución utilizada es exploratorio de método descriptivo y correlacional por la cual es de tipo aplicada. Posee una población de 302 personas definiéndose una muestra de 172 personas, para ello, utilizó la encuesta y la técnica del cuestionario, obtuvo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.865 a donde llega a determinar que sí existe una relación directa y por consiguientemente es significativa con sus variables gestión por competencias y el desempeño laboral demostrada por el R de Pearson 0.720.

Por otro lado, se presentó el enfoque teórico, enfocándonos en la teoría del cambio donde encontramos el modelo de Kurt Lewin con las tres fases de cambio (1) el descongelamiento, es el inicio donde se va a erradicar las malas prácticas, en esta fase se debe evidenciar la necesidad del cambio a los colaboradores si verdaderamente se quiere cambiar los hechos negativos, (2) movimiento o cambio, comprende los comportamientos que la empresa quiere adoptar, donde es importante involucrar a todo el factor humano, conocer y descubrir los nuevos comportamientos, actitudes que pueden presentar durante el tiempo de la ejecución donde existirá aspectos positivos o negativos por lo cual todos los individuos deben centrar sus esfuerzos para una exitosa implementación y por último, (3) recongelar, en este paso se debe estabilizar los cambios efectuados. Así mismo, llevar a cabo estas fases es fundamental seguir las condiciones de reconocer el error, definir la situación actual y precisar la meta anhelada además este modelo es considerado como la base para las demás investigaciones de gestión de cambio (Zimmermann, 2000). Como se presenta en la siguiente imagen

Figura 1

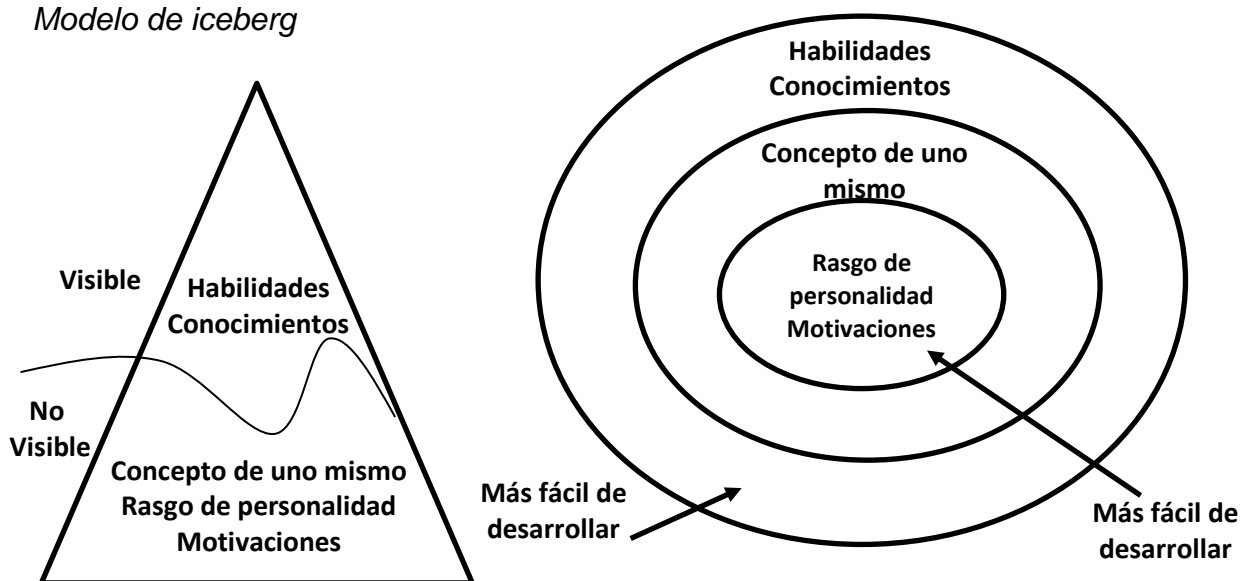
Modelo de las tres etapas de cambio



Continuamente, se detalló las teorías de la variable competencias laborales presentando como autores a Spencer y Spencer (1993) con el modelo de iceberg, refiriéndose a la competencia de conocimiento y habilidades que son la característica más visibles y observables del individuo mientras que el concepto propio, los rasgos de personalidad y la motivación se ubica en lo más interno y profundo del individuo donde lo basa en cinco diferentes tipos de características subyacentes las cuales son las motivaciones, los rasgos o características, el autoconcepto o concepto propio, el conocimiento y las habilidades a realizar tareas. Se presenta el siguiente modelo.

Figura 2

Modelo de iceberg



Nota: *Spencer y Spencer (1993)*

Alles (2015) indica que son características subyacentes del ser humano las cuales se caracterizan por presentar cualidades, conocimiento y habilidades que han sido adquiridos a través del tiempo. Por ello, clasifica a las competencias laborales en (1) Competencias cardinales y gerenciales, estas son fundamentales en la organización las cuales representa los valores, características y esencia son para todos los participantes de la compañía, (2) Competencias específicas, son dirigidos a ciertos grupos o niveles específicos que tienen a cargo a otras personas y (3) Competencias específicas por área, esto se empleará a las distintas áreas dentro de la organización.

Por consiguiente, detallamos el enfoque conceptual, la gestión del cambio de acuerdo a Lewin es una modificación realizada por las fuerzas externas e internas donde el cambio organizacional es considerada como una transformación planificada en los procesos para poder adaptarse a las inestabilidades externas (Zimmermann, 2000). Entonces, Barroso y Delgado (2007) son sometidas a simultáneas transformaciones que experimenta las compañías influenciadas por factores externos las cuales amenazan su sobrevivencia mientras que las internas pueden generar grandes incertidumbres o adaptaciones de cambio. Otro enfoque, los autores, Domínguez y Giordano (2009) mencionan que son factores que influyen generalmente en el proceso además de ser importantes a la hora de implementar el cambio y puedan adoptarse al factor humano porque son los que más intervienen dentro de la organización. Gestión del cambio presenta cuatro dimensiones:

Primera dimensión: Liderazgo, según Domínguez y Giordano (2009) es el proceso de habilidades que presenta un individuo para que pueda influenciar en la manera de ser y actuar en un sector determinado hacia una meta en común. Los indicadores son las siguientes: Habilidad de liderazgo: Los líderes tienen una gran responsabilidad en establecer la visión que guíe a las personas al objetivo obteniendo una comunicación clara y sencilla a su vez motivando a los trabajadores a vencer los obstáculos durante el proceso de cambio (Domínguez y Giordano, 2009). Continuamente, Confianza: Como todo proceso de cambio siempre presenta incertidumbre por ello la confianza es un punto fundamental entre los líderes y los empleados, que ayuda a fortalecer los lazos establecidos y trabajar en apoyo conjunta que los permita salir adelante (Domínguez y Giordano, 2009). Por último, Trabajo en equipo: El líder presenta una influencia importante en los equipos de trabajo teniendo como responsabilidad guiar y coordinar a los equipos impulsando de manera positiva, brindándole apoyo, motivando, generando confianza y empleando una comunicación fluida para lograr el objetivo propuesto (Domínguez y Giordano, 2009).

Segunda dimensión: Personas Según Domínguez y Giordano (2009) las actividades desarrolladas dentro del proceso de cambio implican a las personas, de manera que se debe involucrar, informar, alinear a estos individuos para efectuar el compromiso y el cambio porque ellos serán quienes adopten e impulsen hacia adelante aquellos factores. Cuyos Indicadores son los siguientes: Habilidades y aptitudes: Los cambios siempre llevan a cuestionar a los individuos de la organización si presentan las capacidades y habilidades para desempeñar dichas tareas, esto también puede generar reacciones negativas, por ello, es necesario iniciar con reforzar las nuevas competencias tratando de llevar por un buen camino las nuevas tareas y responsabilidades (Domínguez y Giordano, 2009). Seguidamente, Confianza entre pares: Cuando los trabajadores se sienten más familiarizados generan optimismo y confianza en el centro laboral, se convierten en una fuerza impulsadora haciendo que el trabajo se más eficiente y productivo logrando que alcancen mejores resultados, caso contrario, si no existiera confianza entre ellos generaría desesperación y obstaculizar alguna comunicación de cambio (Domínguez y Giordano, 2009). Por último, Valores compartidos: Son los principios básicos que guían el comportamiento colectivo de la organización y deben ser transmitidos de manera clara, sencilla y precisa. Los empleados deben estar alineados a los objetivos e impulsar los valores que conforman dentro de la organización (Domínguez y Giordano, 2009).

Tercera Dimensión: Comunicación Domínguez y Giordano (2009) consideran es un sistema que refleja técnicas y actividades direccionadas en proporcionar y acelerar el flujo del mensaje que se da en los empleados de toda la empresa, este medio de comunicación puede incidir en las actitudes, opiniones y conducta de los individuos. Cuyos indicadores son: Canales y medios: Es importante utilizar todos los canales de comunicación para poder transferir la información que dependerá de la población y los medios que se requieran, los cambios generan incertidumbre, pero si los individuos están bien informados se llevara una comunicación efectiva (Domínguez y Giordano, 2009). Seguidamente de, Comunicación de la visión: Transmitir la visión no es sencilla porque no basta con conocer sino de comprender, por ello, se utiliza distintos canales y medios para que los empleados reciban el mensaje requerido donde ellos se sienten más

comprometidos y en confianza si la información es transmitida por su líder (Domínguez y Giordano, 2009). Para finalizar, Comunicación para el cambio: Se debe escuchar atentamente a todas las sugerencias e indicaciones que brindan los colaboradores de la organización, contar con una buena comunicación permite aligerar los cambios efectuados (Domínguez y Giordano, 2009).

Cuarta dimensión: Procesos, para Domínguez y Giordano (2009) son aquellas series o secuencias de actividades y trabajos que se ejecutan en la empresa, involucrando a varias áreas y personas. Siendo los Indicadores: Claridad en la definición de roles: Para lograr un desempeño correcto, eficiente y efectivo de los trabajadores, estos deben comprender, conocer y tener bien en claro los roles que cada uno maneja mayormente cuando se implanta un cambio donde giran las tareas y los roles (Domínguez y Giordano, 2009). Continuamente, Flexibilidad de los procesos: Conocer los procesos principales permitirá en desempeñar de manera eficiente las tareas asignadas y que estos procesos presentan la flexibilidad suficiente para adaptarse y responder al cambio (Domínguez y Giordano, 2009). Finalizando, Adaptaciones: Las adaptaciones al cambio laboral llegan hacer impredecibles, pero si los procesos son flexibles y van de la mano con los colaboradores, estarán dispuestas a adoptar las nuevas transformaciones (Indeed, 2021).

Así mismo, se presentaron 10 artículos científicos dirigidos para la variable gestión del cambio, estos artículos seleccionados dentro de la investigación fueron revisados dentro de dos bases de información como la Web Of Science y Scielo.

Gómez-Álvarez (2021) pretende como objetivo, identificar cuáles son esos motivos que inducen a las organizaciones a realizar los cambios, por lo cual, el cambio organizacional se incrementa cada vez con mayor rapidez, desde otros puntos de vista el cambio organizacional se enfoca en fomentar la colaboración entre el líder y miembros de la empresa, así mismo en centrar como prioridad los aspectos humanos y sociales. Los motivos para efectuar el cambio pueden ser a las nuevas tendencias que surgen dentro del mercado y la estructura interna de la empresa, los procesos de cambio dependen de dos factores, el cambio planeado

mayormente las transformaciones que requiere y el no planeado son los cambios inesperados. Otro enfoque, dentro del modelo de Lewin que expone una aproximación a una mejor comprensión del cambio presentando fase de descongelamiento, el cambiar y adoptar. Asimismo, se determina que el liderazgo es fundamental la cual contribuye en la efectuación del cambio porque se enfoca en controlar y dirigir hacia una mejora encargada de fomentar las buenas prácticas de trabajo y a los resultados positivos.

Holten et al. (2020) detallaron como objetivo la importancia del liderazgo del cambio y de gestión del cambio para los procesos de cambio organizativos en organizaciones públicas y privadas, enfocándose en cómo el liderazgo y la gestión del cambio se relacionan con la experiencia de los empleados en los procesos de cambio y sus situaciones ante estas. El liderazgo del cambio presenta comportamiento para informar, comunicar y apoyar a los trabajadores durante el cambio, asimismo, presenta cuatro parámetros claves como el establecimiento de la visión y establecer la dirección, comunicar la visión y aumentar las posibilidades de elección, ejecución de la visión mediante la motivación y la inspiración, los enfoques como resultados de la visión mientras que gestión del cambio implica las razones y competencias directivas para ejecutar el cambio propuesto. Generalmente las cualidades generales de liderazgo que influyen en las percepciones y los resultados relacionados con el cambio. Además, se concluye que tanto la gestión del cambio como el liderazgo están asociadas a resultados de cambio positivo en ambos sectores, de otro modo que se asocien a reacciones de ansiedad, estrés y fatiga, donde se debe hacer hincapié en los agentes de cambio para que puedan transmitir confianza.

Islam et al. (2020) proponen como el liderazgo transformacional asegura el comportamiento de defensa del empleado durante el cambio organizacional para las empresas en Bangladesh. Estos autores integran distintos factores relacionados con el cambio organizativo como el liderazgo transformacional, factores motivadores (valencia, compromiso laboral y confianza en el liderazgo), alineamiento organizativo y la teoría clásica de Lewin en gestión del cambio. El comportamiento empleado por los trabajadores es un componente clave para

garantizar el triunfo referido al cambio donde el cambio organizacional genera cinismo, resistencia y comportamiento insolidario de los trabajadores frente a las nuevas incertidumbres, por la cual, el liderazgo transformacional cumple un papel importante en carisma, estimulación intelectual, la consideración individualizada y la motivación inspiradora. La investigación determina que el liderazgo transformacional mejora el comportamiento de defensa del colaborador, además, los factores de valencia, el compromiso laboral y la confianza en el líder actúan como potenciales mediadores entre el liderazgo transformacional y la conducta de defensa, asimismo, la alineación organizativa repercute en el comportamiento de defensa del empleado en el contexto de cambio organizacional.

Neill et al. (2020) presentan como propósito el examinar el impacto del clima de comunicación y la identificación organizativa en las reacciones actitudinales y conductuales de los empleados. Las formas de cambio varían desde diferentes circunstancias desde el punto del liderazgo, cambio cultural, cambio tecnológico, reducción del personal y despidos. Por lo tanto, las actitudes abarcan la disposición, apertura, el compromiso y cinismo sobre el cambio mientras que las conductas implican el apoyo conductual y la resistencia de los empleados al cambio. Sin embargo, el compromiso con el cambio se ha planteado desde las perspectivas afectivas, continuista y normativa, por ende, el apoyo conductual es el grado de resistencia o apoyo a la iniciativa del cambio y el clima de comunicación son las percepciones compartidas que presentan los empleados dentro de sus organizaciones. Concluyendo, que la comunicación influye directamente con el compromiso afectivo, presentando en los trabajadores con respecto al cambio influye positivamente en el apoyo conductual al cambio donde es importante la identificación de sus reacciones y conductas de los empleados frente al cambio.

Vesga et al (2020) detallaron como objetivo primordial, cuál es la relación entre la cultura organizacional y la disposición al cambio organizacional, donde el cambio organizacional se considera como un proceso multiperspectivo donde presenta un enfoque de realidad social, que logra influenciar en las actitudes y el comportamiento de los sujetos, por ende, las situaciones prevalecen en el medio interno y externo esto crea un impacto para causar un apropiado desempeño

laboral. El cambio organizacional está constituido a nivel individual, grupal, organizacional las cuales se componen por aceptación, motivación, comunicación, liderazgo, conocimiento, clima y cultura desde una perspectiva de una cultura organizacional y la disposición frente al cambio estos llegan a relacionarse significativamente en relación al trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y el conocimiento dentro del comportamiento laboral y la adaptación de la compañía pueden transformarse en los aspectos importantes para la comprensión de la cultura empresarial.

Fierro-Celis (2020) los procesos de cambio provienen de dos factores: cuando el cambio es de modo interno hacia afuera y de externo hacia adentro donde la clave principal para realizar cambios de manera interna en la empresa es el recurso humano, el modelo se compone en interacción entre el entorno y la organización, recurso humano que afronta el cambio y los aportes monetarios, por la cual, el proceso de cambio se puede llevar a cabo mediante el desarrollo de competencias donde los individuos conocen y desarrollan sus habilidades enfocándose de mejorar constantemente, el conocimiento es considerado como un proceso de carácter individual pero debe ser compartidas entre los equipos de trabajo las cuales traspasan del individuo a grupo permitiendo a tener una buena creación de ideas, recursos valiosos y proceso de información. Estos contribuyen al desempeño organizacional que están relacionados con la rentabilidad, cuando se requiere conocer el éxito de los cambios implementados es importante establecer metas a fin de conocer los resultados.

Szymanska et al. (2019) detallan como objetivo, cómo gestiona la empresa familiar, la tensión entre el cambio derivado de la innovación y el proceso. Las empresas familiares presentan un gran apego emocional y un fuerte compromiso de éxito, sin embargo, el conocimiento organizativo y su influencia en la innovación y el cambio organizativo donde el conocimiento existente tiene que ampliarse, combinarse con nuevas fuentes de conocimiento y aplicarse para lograr nuevos resultados, donde los proceso de búsqueda de conocimientos que pueden conducir a resultados innovadores las cuales presentan dos dimensiones: la amplitud de búsqueda, exploración del entorno dirigida a encontrar recursos y el segundo la

profundidad de la búsqueda. Concluyendo, que el conocimiento como factor que expande y se desarrolla durante el cambio organizativo dirigido a fomentar la innovación, donde la innovación se convirtió en un proceso muy estructurado cuando se realiza el proceso de cambio organizacional la cual es representada por el compromiso de los empleados donde la identidad organizativa posiblemente llegue a contribuir al cambio organizativo y a las actividades dedicadas a la innovación.

Parra et al. (2019) plantearon como objetivo determinar la relación entre la calidad de la comunicación y la actitud frente a los procesos de cambio organizacional, así mismo, comunicación esta compuestas por múltiples habilidades para una adecuada información donde la convicción tiene el objetivo de conseguir un cambio de actitud en las personas, una comunicación efectiva puede disminuir la resistencia del empleado implicando dos fuerzas, una a favor del cambio la fuerza impulsora y la otra fuerzas restrictivas donde los autores determinaron que estos inciden en la resistencia al cambio, planteando que la comunicación puede llegar a influenciar en los cambios de actitud de los trabajadores, la cual, es considerado como parte de una función participativa, cabe resaltar que, para el funcionamiento oportuno de una empresa esta debe realizar cambios organizacionales con intervención de todo los participantes dentro de la compañía y es aquí donde implica la importancia de la comunicación, por lo tanto, la alta resistencia al cambio lleva progresivamente a la insatisfacción laboral.

Ma Regina et al. (2018) presentan como propósito examinar las diferencias de liderazgo del cambio y su relación con la gestión del cambio en las instituciones académicas y empresas comerciales. Para introducir el cambio no son fáciles porque requiere aceptación y compromiso de los colaboradores donde se destaca el papel del liderazgo, sin embargo, la cultura organizacional, el desarrollo del liderazgo y la gestión del cambio son constructos relacionados al liderazgo del cambio implícito. Donde compararon las empresas e instituciones académicas resultando que, en las instituciones académicas, el liderazgo transformacional se asocia con el compromiso de cambio mientras que en las empresas se relaciona con el liderazgo porque presenta una gran influencia en el medio. Demostraron que

el líder de cambio predice el cambio organizacional y el cambio organizacional predice el compromiso con el cambio tanto para las instituciones académicas como para las empresas, a su vez, confirman la importancia de comprender las facetas de liderazgo con el proceso de gestión del cambio desarrollándose dentro de las organizaciones, la cual, afecta a las percepciones de gestión del cambio por ende influye en el compromiso afectivo con el cambio tanto en las empresas como en las instituciones académicas.

Martínez et al. (2018) presenta un modelo de tres fases para gestionar el cambio dentro de las organizaciones, correspondiente a las investigaciones, Kurt Lewin con su teoría de las tres fases de descongelar, cambio y recongelar es considerado el precursor del cambio organizacional seguidamente por Richard Beckhard el cual decidió aportar un conocimiento reciente, novedoso y un modelo circular conformado por planeación, implementación, control y mejora. Por ende, estas definiciones se han mantenido y no han sufrido variaciones con el tiempo, donde se enfoca principalmente en la cultura, la participación completa y los recursos humanos. Otro enfoque, la utilización de la primera fase de Lewin con el método ELECTRE se enfoca en encontrar el problema a la resistencia al cambio a través de tipologías individuales y organizacionales donde obtuvo como evidencia los factores de motivación, retroalimentación y capacidad de personal. La gestión del cambio se ha puntualizado como un mecanismo para mejora en la competitividad y el desempeño que pueda involucrar de manera significativa en el comportamiento y cultura de la empresa para que se efectúe los cambios propuestos, así mismo, dentro de las teorías más aceptadas e influyente es el modelo de Lewin quien propone las tres fases.

Las competencias laborales conceptualizada por Cetys Universidad (2021) las competencias laborales son conocimiento, aptitudes y habilidades que posee un ser humano para realizar competentemente un puesto laboral específico, incluyendo poseer los conocimientos y herramientas necesarias que permita realizar el trabajo a su vez de realizarlo a pesar de las dificultades que se presentan. Asimismo, Alles (2015) indica las competencias como las cualidades que presenta un individuo, las características inherentes en la personalidad que le ayuden a

desempeñarse con las habilidades, conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo del tiempo para demostrar un performance en el centro laboral. Por ende, Spencer y Spencer (1993) la competencia es considerada como una característica subyacente que presenta el sujeto, la cual, está ocasionalmente relacionada con un modelo de efectividad que se demuestra con el rol del desempeño dentro del área laboral o alguna situación que requiera mejora. Las competencias laborales presentan cinco dimensiones:

Primera dimensión: Motivación, para Spencer y Spencer (1993) se refiere principalmente al interés que presenta o desea consistentemente un individuo, por ende, las motivaciones son los comportamientos que rigen en las acciones. Los indicadores son los siguientes: Intereses de la persona: Lo define como la predisposición que presenta el individuo a ciertas cosas, actividades determinadas que sean de su mayor interés, las cuales pueden ser de interés propio o situacional dentro del centro laboral que le ayude a motivar constantemente (Vargas, 2018). Seguidamente de, Retroalimentación: El individuo se siente más motivado cuando recibe constantemente retroalimentaciones que le permitan aproximarse a sus objetivos además de fomentar las conductas positivas y poder mejorar los aspectos negativos (Vargas, 2018). Por último, Reconocimiento: El reconocimiento cumple un papel importante dentro de la motivación del personal donde involucra principalmente la participación de los gerentes en reconocer el esfuerzo y la dedicación de cada uno de sus miembros hacia la empresa (Vargas, 2018).

Segunda dimensión: Características, según con Spencer y Spencer (1993) también conocidos como rasgos, son las predisposiciones a la manera de actuar y reaccionar ante las situaciones que podrán influenciar en cada individuo. Presentando como indicadores lo siguiente: Manejo de conflicto: Es la forma de accionar que tienen los individuos de la organización para enfrentarse a una situación negativa, donde es inevitable que exista malos entendidos y desacuerdos laborales por la cual deberán llevar a un acuerdo de solucionarlo (Robbines, 2019). Siguiendo con, Reacción ante situación de conflicto: Los individuos reaccionan de distintas formas ante desagradables disputas en el centro laboral a presentar diferentes puntos de vista sobre la situación a su vez tener un manejo y resolución

de conflicto (Robbines, 2019). Finalizando, Trabajo bajo presión: Los colaboradores están sometidos a trabajar bajo siempre en condiciones adversas como sobrecarga de trabajo, pero otra parte indica que laborar bajo presión ayuda a desempeñarse de una manera eficiente e incrementa la agilidad mental (Vargas, 2018).

Tercera dimensión: Concepto propio, de acuerdo con Spencer y Spencer (1993) se les conoce como concepto propio o autoconcepto las cuales implica el conjunto de características que define a un individuo como actitudes, cualidades, valores e imagen propia. Los indicadores son los siguientes: Actitudes: Es un procedimiento que conduce a comportamientos o forma de ser particulares que emplea a su vez un conjunto de actitudes que presenta cada uno de los sujetos que comprenden las competencias laborales (Robbines, 2019). Seguidamente, Responsabilidad: Colaborador que es consciente de las obligaciones que tiene dentro de su vida diaria, cumple con los deberes propuestos de manera eficiente y oportuna además de asumir sus decisiones (Vargas, 2018). Por último, Compromiso: Considerado como el grado de respeto que presentan los participantes con su organización esto también es la identificación con su centro laboral, por ende, es la afinidad que presenta cada individuo (Robbines, 2019).

Cuarta dimensión: Conocimiento, Según Spencer y Spencer (1993) es el conjunto de aprendizajes, razonamiento, habilidades y la información que maneja el individuo, adquiridas mediante las experiencias sobre áreas específicas. Presenta como indicadores lo siguiente: Actividades a realizar: son las acciones o actividades que realiza un colaborador en una determinada función como parte de su obligación dentro de su organización llevando a cabo en determinadas fechas (Alvarez, 2017). Seguidamente de, Cumplimiento de tarea: Cuando los individuos realizan una actividad eficientemente durante el plazo establecido trabajando de manera conjunta o nivel individual aplicando sus conocimientos y habilidades aprendidas para cumplir con la tarea establecida (Ramirez, 2019). Finalizando con, Cumplimiento de objetivo: El trabajo en equipo tiene un papel esencial con el cumplimiento del propósito, aplicando los conocimientos adquiridos la cual favorece a ambas partes tanto a los colaboradores como a la empresa (Ramirez, 2019).

Quinta dimensión: Habilidad, para Spencer y Spencer (1993) son las destrezas y capacidades adquiridas a lo largo del tiempo es fundamental dentro de las competencias laborales para poder desenvolver y desempeñarse correctamente en ciertas actividades. Cuyos indicadores son los siguientes: Capacidad de desarrollar tareas: Es la capacidad que tiene el colaborador para desarrollar sus labores de manera eficiente y comprometida con la organización, mostrando sus habilidades y conocimiento a la hora de efectuarlos (Ramírez, 2019). Seguidamente, Desempeño: Es la forma en como los individuos se desempeñan de manera positiva o negativa, como pueden desenvolverse dentro de su rol, mostrando el desempeño en funciones durante un periodo de tiempo (Robbines, 2019). Concluyendo con, Capacitaciones: Esto se brinda a fin de incrementar el conocimiento y la habilidad de los participantes además de modificar los comportamientos con la finalidad de mejorar la empleabilidad dentro de la compañía (Álvarez, 2017).

Así mismo, se presentaron 18 artículos científicos dirigidos para la variable competencias laborales, estos artículos seleccionados fueron revisados dentro de dos bases de datos las cuales son la Web Of Science y Scielo.

Villanueva et al. (2023) dispone como objetivo, el analizar el comportamiento de la variable competencias laborales y el efecto de relajación dentro del proyecto industrial de la petrolera de Bolivia. Las competencias laborales se atribuyen a los rasgos de comportamiento y personalidad del mismo individuo, estos se consideran a los conocimientos y las habilidades identificadas que posee cada trabajador a la hora de desempeñar una función la cual presenta relación directa con un nivel de efectividad en la que se realiza la asignación de tareas, asimismo se hallan factores que influyen en los procesos improductivos. Los autores llegaron a concluir, que las competencias laborales presentan influencias positivas dentro de la adaptación, flexibilidad, iniciativa, confianza hacia uno mismo, trabajo en conjunto, orientación y perseverancia. Sin embargo, se precisa la relación dentro de las competencias laborales y el efecto relajación son consideradas inversamente proporcional.

Chacón-Henao et al. (2022) buscaron analizar el efecto mediador del capital social en relación con el liderazgo y el desempeño organizacional de empresas colombianas. Los estudios de liderazgo en Colombia se centran especialmente en atributos y estilos particulares del líder individual, sin embargo, es poco explorado el liderazgo compartido. Mientras tanto el efecto intermediario del capital social entre liderazgo deja de ser significativo y perturba al desempeño organizacional, resultando que el liderazgo se comparte entre los miembros y equipos directivos que permiten el rendimiento del equipo con una fácil comunicación, creando vínculos positivos con los integrantes del equipo. Llegaron a concluir que, existe un impacto favorable, directo y significativo con el liderazgo compartido y el desempeño laboral, resultando como mediador el capital social influenciando la interacción de la distribución de responsabilidades en el liderazgo la cual presenta un impacto positivo, fortaleciendo la confianza y visión compartida en el desempeño laboral dentro la organización.

Del Águila et al. (2022) presentan como propósito, describir las competencias más demandadas en el mercado laboral. Las competencias de empleabilidad se consideran un conjunto de habilidades que adquiere cada individuo, para desempeñarse y satisfacer dentro de la organización a su vez deben poseer ciertas cualidades como las habilidades sociales, resolver problemas y conocimiento estas son adquiridas a través de las experiencias y situaciones. Llegaron a concluir, que las competencias más demandadas dentro del mercado laboral son el liderazgo, la ejecución de la comunicación asertiva, el trabajo en conjunto, planificación, proactividad, orientación a resultados, responsabilidad y compromiso, por consiguientes, los trabajadores deberán seguir adquiriendo nuevos conocimientos y soft skills para ser capaces de manejar situaciones con asertividad la cual permitirá desempeñarse eficientemente ante las actividades brindadas.

González et al. (2022) presentan como objetivo primordial, el impacto del aprendizaje organizacional y el capital humano dentro del desempeño laboral, estas se relaciones positiva y significativamente existente entre las variables mencionadas, identificando temas de competencias, formación, capacitación,

valores y aprendizaje mientras que el aprendizaje son considerados como los aspectos relacionados al conocimiento, procesos mentales, información las cuales permiten a los miembros de la organización a adaptarse al entorno. Donde llegaron a concluir, que el aprendizaje está parcialmente relacionado con el capital humano y el desempeño organizacional, existiendo una relación positiva y significativamente con las variables independientes del aprendizaje organizacional y el capital humano, mientras que, la variable dependiente es el desempeño organizacional, presentando un Alfa de Cronbach de 0.70, las competencias del capital humano influyen de manera favorable en el desempeño organizacional en las organizaciones empresariales.

Bernal (2021) cuyo objetivo fue determinar la influencia del capital humano a través de los factores creatividad, competencias y colaboración. El capital humano produce un impacto en la productividad laboral y crecimiento económico, las cuales están conceptualizadas en los conocimientos, competencias, actitudes y habilidades intelectuales dentro del desarrollo organizacional. Llegando a concluir, que los factores de la colaboración, las competencias y la creatividad del capital humano llegan a influenciar positivamente y significativo en el desempeño de educación superior, donde el 36.1% corresponde a la colaboración del personal donde evidencia los lazos de compañerismo y confianza con los miembros de la organización, mientras que las competencias representan un 35% las cuales rigen en exigencias, aprendizajes, cualidades tanto habilidades como aptitudes y la creatividad logró un 31% con la agilidad de ideas y nuevas aportaciones que incide en el desempeño de los individuos.

González et al. (2021) presentan, la relación existente entre el capital humano y el desempeño en el sector público. Se considera al capital humano como elemento clave para una mejora continua del desempeño, además, presentan como subdimensión compromiso, dinamismo, aprendizaje, colaboración y competencias estos factores apoyan a contribuir al desempeño e impacta en las organizaciones donde todos los elementos puedan lograr los objetivos. Obteniendo, un alfa de Cronbach de 0.80 entre las dimensiones compromiso y dinamismo, aprendizaje y colaboración, competencias donde el capital humano está relacionado con el

aprendizaje, la colaboración existente entre el compañerismo y el trabajo de equipos entre todos los participantes de la organización mientras que el desempeño laboral está relacionado con calidad, innovación, por ende, el aprendizaje y la colaboración están relacionado significativamente con el capital humano.

Muñoz et al. (2021) presentan como objetivo, la evaluación de competencias laborales dentro del cargo de secretaria. Presentan ventajas competitivas, en el nivel de productividad y empleabilidad, así mismo, se presenta un Alfa de Cronbach de 0.977 comprobando que total de 22 competencias solo presenta 17 como puntualidad, comprensión de situaciones, facilidad de aprender, desempeño de tareas, atención al cliente, cooperación, creatividad, satisfacción al cliente, cumplimiento de los plazos, comunicación institucional, autocontrol, capacidad y desarrollo, habilidades técnicas – interpersonales – solución de problemas, flexibilidad de conducta y necesidad de progreso evidenciando que son las competencias más requeridas evidenciando una coeficiente significativa fuerte y positiva de 0.513 con las dimensiones indicadas. Concluyendo que las competencias laborales son fundamentales para el desarrollo laboral, buscando una capacitación continua por la cual enriquecerá las capacidades y aptitudes de los individuos mejorando la productividad, desempeño y el desarrollo personal tanto como profesional.

Paredes et al. (2021) evidencian el objetivo principal, la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las principales cadenas Ecuatorianas de Supermercados. El clima organizacional proporciona a un adecuado desempeño con las competencias laborales de cada colaborador, a su vez, el clima organizacional presenta factores de comunicación, condiciones laborales y supervisión mientras que, el desempeño laboral se integra por el conocimiento, trabajo en conjunto, responsabilidad, calidad de trabajo y trabajo bajo presión. Finalmente concluyeron, que las importantes cadenas ecuatorianas existen elementos como la autorrealización, condiciones laborales, comunicación, involucramiento y supervisión de las áreas con las respectivas retroalimentaciones presentando una confiabilidad del alfa de Cronbach de 0.977.

Bohórquez et al. (2020) cuyo objetivo es analizar la motivación y el desempeño laboral dentro de la municipalidad de Cantón, sin embargo, el desempeño es considerado como el rendimiento que posee cada empleado en las programaciones asignadas donde las competencias laborales están integradas por los conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones, por ende, estas están inmersas en cada individuo y la motivación se vuelve un factor determinante en el desempeño. Cuya conclusión, resalta en la motivación como un elemento significativo para el desempeño laboral permitiendo a conseguir una ventaja competitiva para la calidad dentro de los servicios, determinando señalar una influencia positiva con la motivación y el desempeño laboral entre trabajadores de la municipalidad del Cantón donde el 100% de los encuestados revelaron las competencias y conocimientos influyen en el desarrollo de las actividades.

Brito et al. (2020) abordan el clima organizacional desde la variable liderazgo, toma de decisión, motivación y control. El clima organizacional es indispensable dentro del análisis y desarrollo porque influye en el desempeño laboral, asimismo, fundamentando la importancia del liderazgo la cual se observa mediante el comportamiento del líder hacia los colaboradores seguidamente de toma de decisiones se relaciona con las metas, mientras que la motivación se reconocen los factores que incentivan a los empleados, por último, el control donde se busca mantener a todo el personal alineados al cumplimiento de los objetivos. Llegando a concluir, que el liderazgo es la orientación de objetivos, toma de decisiones es la responsabilidad y capacidad, la motivación es el reconocimiento y satisfacción de los colaboradores, el control es la eficiencia y acompañamiento de los supervisores esto incide en el clima organizacional por ende con el desempeño laboral que presentan las personas vinculadas dentro de la organización.

Gallego et al. (2020) cuyo objetivo propuesto fue, la medición del capital humano en un conjunto de empresas colombianas. En su trayectoria laboral el individuo acumula, desarrolla y posee un conjunto de conocimiento a la que se llama capital humano, además plantean como dimensiones los valores, actitudes, aptitudes, capacidades, competencias, conocimiento, habilidades, experiencia, aprendizaje donde las competencias laborales son considerado como elemento

integrador por el capital humano. Finalmente, concluyen que el capital humano los integra los elementos de conocimiento, valores compartidos, competencias laborales, tipología del personal o características está asociada a la experiencia y aprendizaje, sin embargo, el desempeño laboral y las competencias del personal humano están en relación con el capital humano.

Manjarrez et al. (2020) cuyo propósito es indagar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados en los hoteles de Quevedo. Adicionalmente la motivación es considerada como un proceso que está activo, orientado, dinamizado la cual conserva el comportamiento de sus trabajadores enfocados hacia los logros de la compañía. La motivación es importante para el logro del desempeño laboral donde prima la participación, la retroalimentación, el personal eficaz y el compromiso que se mantiene con la entidad seguidamente del reconocimiento al logro de sus actividades realizadas, por último, el compromiso laboral hacia la organización. Cuya conclusión, reconocen que la motivación es fundamental para el desempeño laboral de los empleados, por la cual se admite que los empleados desarrollen sus funciones con independencia siendo ellos mismos responsables de su área donde su rendimiento aumentará de acuerdo a las condiciones favorables de la organización.

Pedraza (2020) presenta como objetivo, analizar el compromiso organizacional y satisfacción laboral como factores que permitan facilitar la efectividad de la competencia del capital humano hacia el mejor desempeño, donde la satisfacción laboral presenta como factores a la remuneración, prestaciones, compañeros de trabajo, ambiente laboral, comunicación, supervisión y estándares de trabajo, sin embargo, entre mayor es la satisfacción mayor será el compromiso de los trabajadores dentro de la compañía. Se llegó a concluir, la competencia del capital humano y la satisfacción laboral se complementan positivamente y significativo con el desempeño presentando una fiabilidad de alfa de Cronbach en el capital humano 0.935, compromiso organizacional 0.865, satisfacción laboral 0.881 y desempeño de 0.953 donde el capital humano es el principal componente por el conocimiento, experiencia y habilidades.

Ortiz et al. (2020) las competencias laborales generales son aspectos relacionados con la competitividad y productividad las cuales le permitan desempeñarse positivamente en su centro laboral, la formación por competencias requiere del proceso de aprendizaje donde el desarrollo del conocimiento se constituya en ciertas estructuras que se pueda aprender y comprender. Sin embargo, el conocimiento se adquiere desde la experiencia poniendo en prácticas sus habilidades, capacidades y destrezas, por ende, estas competencias no son consideradas estáticas, sino que están cada vez más cambiantes Concluyendo, que el conocimiento fortalece la participación de las habilidades y destrezas pero a su vez no se trata de acumular conocimientos sino de proyectar una realidad donde la persona permita contribuir al aprendizaje y a su vez desarrollar las competencias que le permitan interactuar dentro del mundo laboral.

Flores et al. (2019) presentaron como objetivo, la implementación del modelo educativo para la formación por competencias laborales. La motivación dentro de las estrategias de aprendizaje tiene un enfoque en el desarrollo del desempeño, la cual se basa principalmente en el interés y la comprensión de tareas, donde las competencias laborales permiten utilizar estrategias para un adecuado y eficaz desarrollo de las actividades propuestas. Finalmente, concluyeron que dentro de las competencias están liderazgo, resolución de problemas ante situaciones de conflicto, creatividad o capacidad de generar nuevas ideas, toma de decisiones dentro de las actividades las cuales permiten y establecen una comunicación efectiva para un buen desempeño dentro del modelo educativo.

Narvárez et al. (2019) precisan como objetivo, identificar los significados del término competencias laborales en el sector de textiles y confecciones. Así mismo, las competencias laborales son consideradas como la capacidad de responder o llevar a cabo una actividad, en procesos de cumplimiento, conocimiento, habilidad, actitudes y experiencia que permite a los recursos humanos a adaptarse a los nuevos requerimientos, el desarrollo de estas competencias adquiere importancia porque permite el crecimiento económico a su vez como el desarrollo social que permita su adaptación a las necesidades de cambio. Las competencias se clasifican en: competencias como tareas (resultados, habilidades, conocimientos y actitudes)

competencias como desempeño superior y diferenciado. Concluyendo, que identificar el término competencias ayudó a reconocer las competencias que se requieren dentro de las organizaciones, potenciando sus debilidades para un mejor desempeño.

Palacios et al. (2018) presentaron como objetivo, identificar aquellas competencias distintivas. Es el reconocimiento de conocimientos, habilidades, talento y características del capital humano la cual determina los altos rendimientos dentro de la empresa manufacturera, donde el capital humano es el centro para la creación de valor en los ámbitos de la innovación y la productividad. Donde consideraron como elementos de las competencias distintivas a gestión del cambio, capacidad de seguimiento directivo, compromiso, flexibilidad y desarrollo de competencias y talentos, participación y trabajo en conjunto, se infiere que la manera de compartir el conocimiento y la experiencia obtenida hacia otro personal es por los mismos procedimientos de la empresa. Llegando a concluir que para la búsqueda del desempeño competente se debe fomentar las competencias colectivas e influenciar a una mayor comunicación dentro del trabajo para mejorar el vínculo entre la persona y la organización.

Ariet (2018) cuyo objetivo planteado fue, identificar las competencias organizacionales y laborales para garantizar la mejora continua con la productividad. Las competencias organizacionales se clasifican en planificación, selección del personal, evaluación de desempeño, control, motivación y comunicación mientras que las competencias estratégicas están divididas en la identificación con los objetivos, en arreglar conflictos de problemas identificados en la empresa, la toma de decisión y orientación a la obtención de resultados, por último, las competencias de organización personal se clasifican en autocontrol, administración de tiempo y sensibilidad con los problemas medioambientales. Cuya conclusión fue, como las herramientas de dirección estratégica se relación con el sistema de gestión de capital humano donde la evaluación del desempeño es objetiva con las competencias laborales identificadas como la competencia directiva y las laborales respecto a la gestión del capital humano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo es aplicado, puesto que presentó una realidad problemática visualizada en la empresa a la cual se le buscó una posible solución. Por ello, Arias et al. (2022) este tipo de investigación busca resolver los problemas existentes además de utilizar metodologías empíricas para la recopilación de datos en un área de estudio por lo cual tiende a ser beneficiosa porque se intenta dar una solución.

El enfoque es cuantitativo porque se trabajó con las bases de datos. Según, Arias et al. (2022) es un proceso estructurado que permite medir las variables a través de un proceso estadístico o valores numéricos que permitirá recoger y obtener una serie de datos que pueda aplicarse.

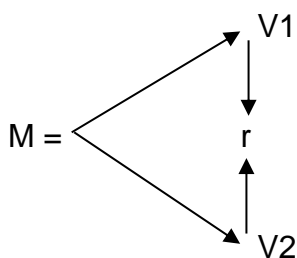
El método es hipotético deductivo, se presentó el planteamiento de la hipótesis general como los específicos. Así mismo, Bernal (2010) el método hipotético deductivo permite confrontar los puntos de utilización de la lógica y la razón es una innumerable sugestión de afirmaciones en un hecho hipotético que busca principalmente en afirmar o contradecir dichas hipótesis afirmadas.

El nivel es correlacional por la presencia de las dos variables identificadas en el título que se buscó relacionar entre ellas. De acuerdo a los autores Arias y Covinos (2021) el propósito es saber, cómo se logra comportar una variable con la otra variable correlacionada las cuales pueden ser analizadas entre las variables propuestas.

La temporalidad es identificada de corte transversal por la ejecución de una sola vez en la recopilación de los datos. Según Arias et al. (2022) la característica principal es que se realiza el estudio en una sola instancia para luego estudiarlas y describirla dentro de la investigación aquí no existe un seguimiento largo.

3.1.2. Diseño de investigación

Se basó con el diseño no experimental - transversal, bajo ninguna forma se realizó alguna manipulación con la variable estudiada. Según, Arias (2020) no existen estímulos experimentales para las variables, estas se evalúan en su estado natural sin realizar ninguna manipulación, existen dos tipos de diseño el transversal y longitudinal la cual es diferenciada por el tiempo en que se efectúa la investigación.



Dónde:

M = Muestra

r = Relación entre variables

v1= Gestión del cambio v2=

Competencias laborales

3.2. Variables y operacionalización

Comprendió las siguientes variables identificadas (a) “Gestión del cambio” y (b) “Competencias laborales” donde la operacionalización está compuesta por las variables, dimensiones, indicadores y escala (ver anexo 2).

a) Variable 1: Gestión del cambio

Definición conceptual

Para Domínguez y Giordano (2009) mencionan que son factores que influyen generalmente en el proceso además de ser importantes a la hora de implementar el cambio y puedan adoptarse al factor humano porque son los que más intervienen dentro de una empresa.

Definición operacional

La variable estudiada gestión del cambio estará medida y abordada mediante las siguientes cuatro dimensiones que estarán detalladas con sus respectivos indicadores, contando con un total de 12 ítems, son de escala de

medición ordinal.

Indicadores

Liderazgo: Habilidad de liderazgo, confianza y trabajo en equipo.

Personas: Habilidades y aptitudes, confianza entre pares y valores compartidos.

Comunicación: Canales y medios, comunicación de la visión y comunicación para el cambio.

Procesos: Claridad en la definición de roles, flexibilidad de los procesos y adaptaciones.

Escala de medición: Se presentó una medición ordinal de tipo Likert con 12 ítems para gestión del cambio de acuerdo con Arias (2020) es una herramienta la escala de Likert que permite medir y descubrir el grado de conformidad de los participantes dentro de la investigación.

b) Variable 2: Competencias laborales

Definición conceptual

Para Spencer y Spencer (1993) la competencia es considerada como una característica subyacente que presenta el sujeto, la cual, está ocasionalmente relacionada con un modelo de efectividad que se demuestra con el rol del desempeño dentro del área laboral o alguna situación que requiera mejora.

Definición operacional

La variable competencias laborales será medida y abordada mediante los siguientes cinco dimensiones que estarán detalladas con sus respectivos indicadores contando con 15 ítems, que son de escala de medición ordinal.

Indicadores

Motivación: Intereses de la persona, retroalimentación y reconocimiento.

Características: Manejo de conflicto, reacción ante situación de conflicto y trabajo bajo presión.

Concepto propio: Actitudes, responsabilidad y compromiso.

Conocimiento: Actividades a realizar, cumplimiento de tarea y cumplimiento de objetivo.

Habilidad: Capacidad de desarrollar tareas, desempeño y capacitaciones.

Escala de medición: Se presentó una medición ordinal de tipo Likert con 15 ítems para competencias laborales, de acuerdo con Arias (2020) es una herramienta la escala de Likert que permite medir y descubrir el grado de conformidad de los participantes dentro de la investigación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Para Arias y Covinos (2021) es considerado como el universo y la totalidad de elementos o sujetos de estudio con características similares entre sí, la cual, es delimitada por el investigador. Para la ejecución se tomó en cuenta a toda la población que comprende de 50 colaboradores en la crianza de aves de engorde. En la investigación, se optó por utilizar la muestra censal, según Bernal (2010) considera que la población es materia de estudio que va a utilizar el procedimiento censal porque abarca el estudio y análisis del total de los elementos de la población estudiada. Por consiguiente, no es aplicable el muestreo.

Donde se ha determinado los criterios de:

Criterios de inclusión se tuvo en cuenta aquellos trabajadores que están en el área de engorde que tengan de tres años a más laborando en la empresa avícola en la zona de Huaral. Según Huairé et al. (2022) define como las características esenciales que el investigador debe precisar en los criterios para que los participantes puedan cumplir con formar parte de la investigación. Por lo tanto, el **Criterio de exclusión** de ninguna forma se consideró aquellos colaboradores que se encuentren en las otras áreas, estén laborando menos de dos años y actualmente están de vacaciones. Por ello, Huairé et al. (2022) son todas las características que no se requieren en los sujetos para realizar la investigación las cuales lo hacen inelegible y quedan fuera del caso de estudio.

3.3.2. Unidad de análisis

Se tuvo en cuenta a cada trabajador del área de engorde en la empresa avícola, según Arias (2020) es aquel objeto de estudio que es utilizado en las investigaciones de quienes se obtiene datos y características de acuerdo a las necesidades del proyecto.

3.4. Técnicas e instrumentos de redacción de datos

La técnica empleada dentro de la investigación fue la encuesta, logrando recolectar la información más relevante por parte de los encuestados. Por ello, Hernández y Mendoza (2018) considera que la manera eficiente de recolectar datos e información para un proyecto es la encuesta la cual permite y ayuda a explorar dentro de la investigación así mismo se adecua a cualquier tamaño de población.

Con el propósito de lograr conseguir las informaciones más relevantes y verídicas de los participantes se utilizó el cuestionario, el cual es elaborado por el investigador conformado por 27 ítems que se asocian a ambas variables. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que el instrumento más utilizado dentro de los estudios de investigación es el cuestionario, la cual, permite obtener datos medibles y cuantificables. Además, se sometió al instrumento a la validación por juicio de experto realizado por tres especialistas que verificaron la fiabilidad de la investigación (ver anexo 4).

Por último, se basó a través de una encuesta piloto y el procesamiento del software del SPSS, además se obtuvo el Alpha de Cronbach respecto a la variable Gestión del cambio consiguiendo una confiabilidad de 0,679 para 12 ítems, seguidamente, para la variable estudiada Competencias laborales con una confiabilidad de 0,616 para 15 ítems (ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

La validación del instrumento presentado se verificó por parte de los tres jueces expertos, se aplicó el instrumento a los colaboradores de área de engorde de acuerdo al tiempo libre de cada encuestado, asimismo, se cumplió los criterios establecidos dentro de la investigación que se desarrolló en 15 minutos el cuestionario, después de recopilar la información relevante, todo el dato obtenido se pasará a tabular con el software del SPSS vers. 27 por ende se procedió y se obtuvo los datos estadísticos ya mencionados, por ende, en base al marco teórico se realizó la elaboración de la discusión con los artículos indexados correspondientemente elaborar las conclusiones y recomendaciones brindadas dentro del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

Con la aplicación del SPSS permitió medir la relación entre las variables y dimensiones propuestas y a su vez realizar procesamiento de datos estadísticos. Se manejó el método descriptivo porque recoge, ordena y analiza la información que se va a estudiar, elaborando las tablas descriptivas para así determinar la correlación de ambas variables, conforme a Hernández y Mendoza (2018) el método descriptivo se utiliza para describir, analizar y recopilar minuciosamente una base de información, este método se basa a través de la observación, posteriormente los datos se organizan para un análisis de fácil comprensión.

Asimismo, el método inferencial porque se estableció la relación con la variable “Gestión del cambio” y “Competencias laborales”, se utilizó el coeficiente SPEARMAN para las variables. Para Hernández y Mendoza (2018) el método inferencial se utiliza para realizar generalizaciones a partir de un conjunto de muestras o datos representativo, este método se basa en la estadística y su aplicación permite establecer vínculos causales con las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta todas las normas consideradas por la casa de estudio la Universidad César Vallejo, aplicando las normas correspondientes al estilo del APA 7ma versión dentro de la investigación, además de solicitar el permiso correspondiente para llevar a cabo el cuestionario, por lo cual, los encuestados participaran libremente en el proceso. Se llevó a cabo el cumplimiento riguroso con responsabilidad y principios de ética dentro de la investigación, respetando la ética profesional contando con la autenticidad del proyecto y el proceso de Turnitin de no exceder el 20%, a su vez estará presentando el consentimiento informado y la confidencialidad de los trabajadores. Por último, la investigación cumplió con la estructura y las disposiciones establecidas en la nueva guía aprobada por el Vicerrectorado RVI N°062-2023-VI-UCV con el código de Ética en Investigación de la universidad César Vallejo aprobado por RCU No. 0340-2021-Actualización Código de Ética.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariados

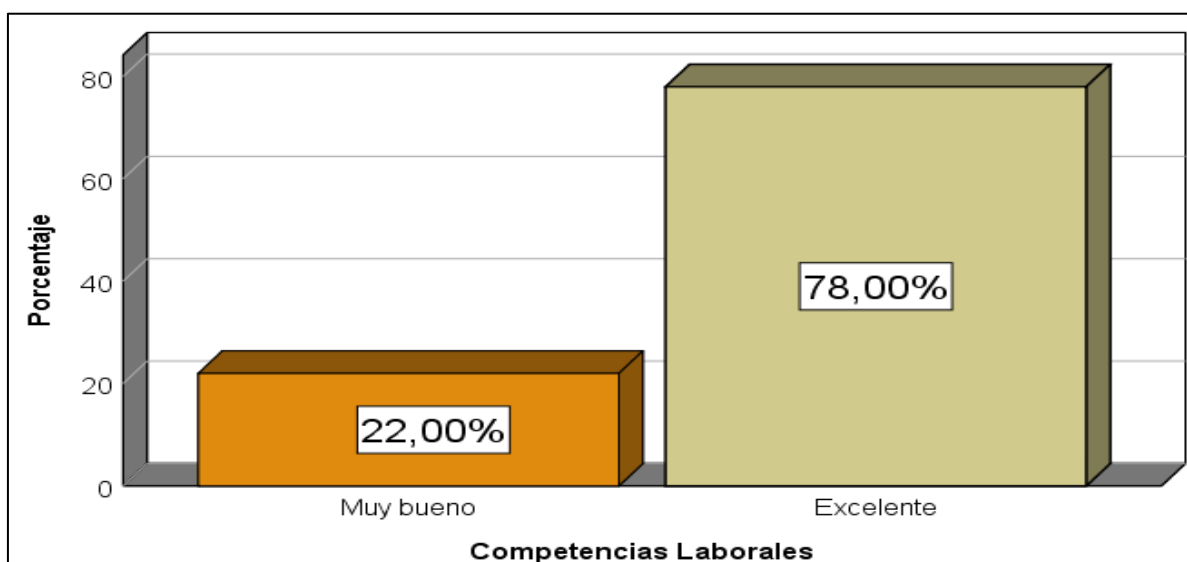
Tabla 1

Tabla de frecuencia de la variable competencias laborales

| | | Competencias Laborales | | | |
|--------|-----------|------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Muy bueno | 11 | 22,0 | 22,0 | 2,0 |
| | Excelente | 39 | 78,0 | 78,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Frecuencia de la variable competencias laborales



Nota. Se visualizó en la tabla 1 y figura 3, el nivel de competencias laborales se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se evidenció que del 100% de los encuestados (50 trabajadores), el 78% (equivalente a 39 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel excelente de competencias laborales, mientras, que el 22% (equivalente a 11 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel muy bueno de las competencias laborales en una empresa avícola Huaral 2022. Estos resultados evidencian que las competencias laborales vienen siendo favorables, los trabajadores están desempeñando un buen rol y siendo productivos asimismo se deberá seguir capacitando para un buen rendimiento.

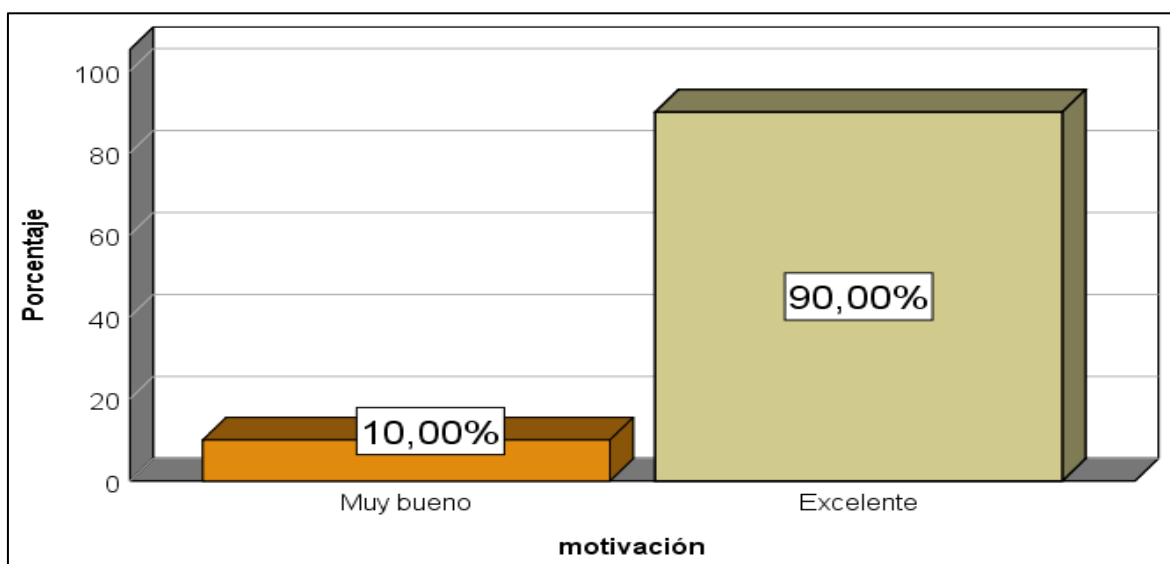
Tabla 2

Tabla de frecuencia de la dimensión motivación

| | | Motivación | | | |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Muy bueno | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Excelente | 45 | 90,0 | 90,0 | 100,0 |
| Total | | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4

Frecuencia de la dimensión motivación



Nota. Se mostró en la tabla 2 y figura 4, el nivel de motivación se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se evidenció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 90% (equivalente a 45 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel excelente con incidencia en la motivación de las competencias laborales, mientras que el 10% (equivalente a 5 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel muy bueno con incidencia en la motivación de las competencias laborales en una empresa avícola Huaral 2022. De esta forma, el gran porcentaje de los galponeros presentan una alta motivación por parte de la empresa avícola lo cual podría relacionarse con un buen rendimiento.

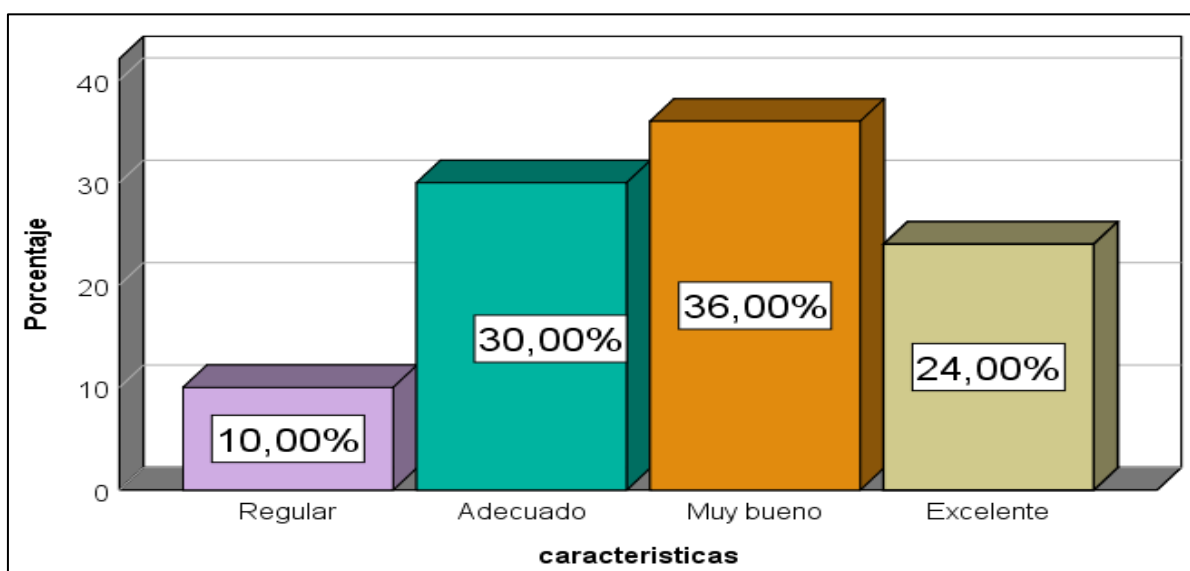
Tabla 3

Tabla de frecuencia de la dimensión característica

| | | Características | | | |
|--------|-----------|-----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Regular | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | Adecuado | 15 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Muy bueno | 18 | 36,0 | 36,0 | 76,0 |
| | Excelente | 12 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5

Frecuencia de la dimensión característica



Nota. Se visualizó en la tabla 3 y figura 5, el nivel de características se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se evidencia que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 24% (equivalente a 12 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel excelente con incidencia en la características de competencias laborales, seguidamente del 36% (equivalente a 18 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel muy bueno, mientras, que el 30% (equivalente a 15 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel adecuado, por último, el 10% (equivalente a 5 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel regular con incidencia en la características de competencias laborales en una empresa avícola

Huaral 2022. De acuerdo con lo anterior, las características o rasgos que presentan los trabajadores son adecuadas y muy buenas frente a la manera de actuar y reaccionar ante las situaciones que podrán influenciar negativamente.

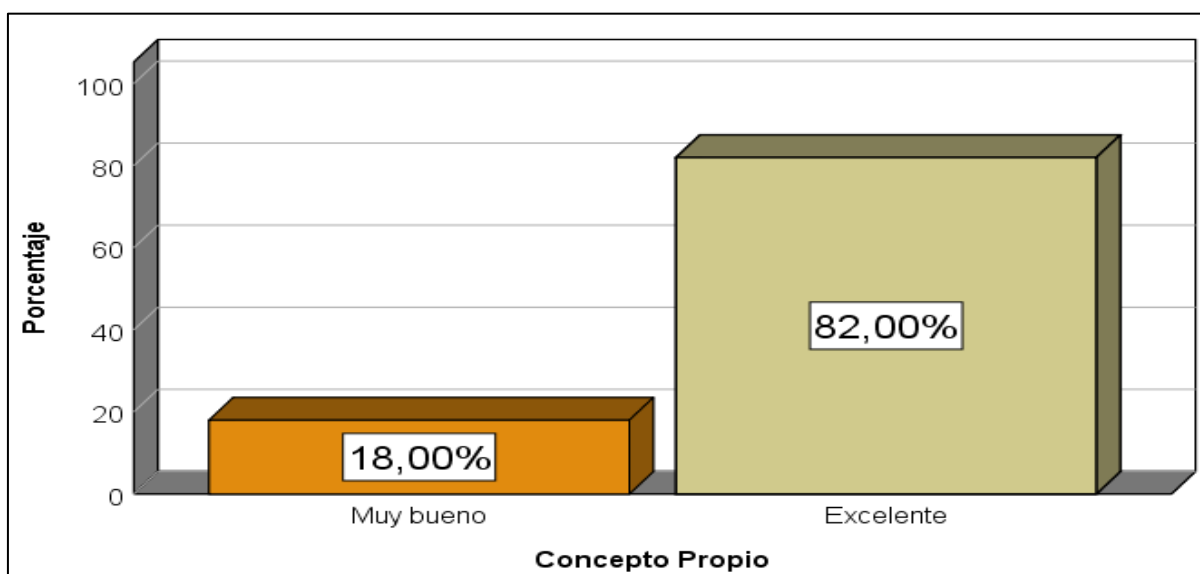
Tabla 4

Tabla de frecuencia de la dimensión concepto propio

| | | Concepto Propio | | | |
|--------|-----------|-----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Muy bueno | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | Excelente | 41 | 82,0 | 82,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

Frecuencia de la dimensión concepto propio



Nota. Se visualizó en la tabla 4 y figura 6, el nivel de concepto propio se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se evidenció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 82% (equivalente a 41 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel excelente con incidencia en el concepto propio, mientras, que el 18% (equivalente a 9 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel muy bueno con incidencia en el concepto propio de las competencias laborales en una empresa avícola Huaral 2022. Podemos indicar

que el concepto propio es excelente en los trabajadores mostrando compromiso y responsabilidad en la empresa avícola.

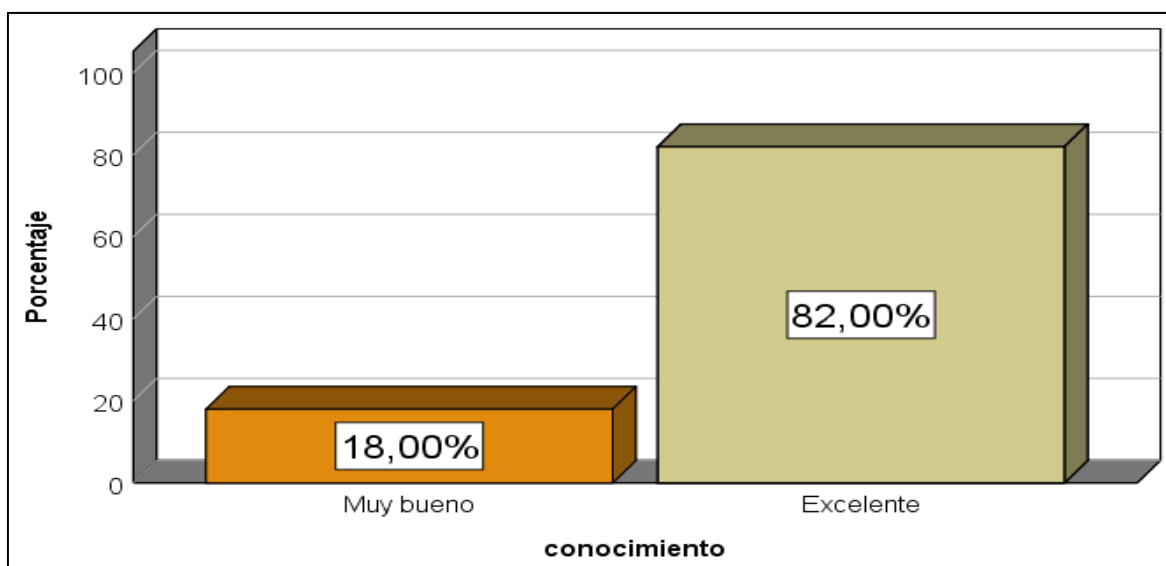
Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión conocimiento

| | | Conocimiento | | | |
|------------|-----------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válid o | Muy bueno | 9 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | Excelente | 41 | 82,0 | 82,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Frecuencia de la dimensión conocimiento



Nota. Se presentó en la tabla 5 y figura 7, el nivel de conocimiento se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se evidenció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 82% (equivalente a 41 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel excelente con incidencia en el conocimiento, mientras, que el 18% (equivalente a 9 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel muy bueno con incidencia en el conocimiento de las competencias laborales en una empresa avícola Huaral 2022. Se evidencia que los trabajadores tienen conocimiento de las actividades y cumplimientos a realizarse dentro de la empresa

avícola indicando que es excelente.

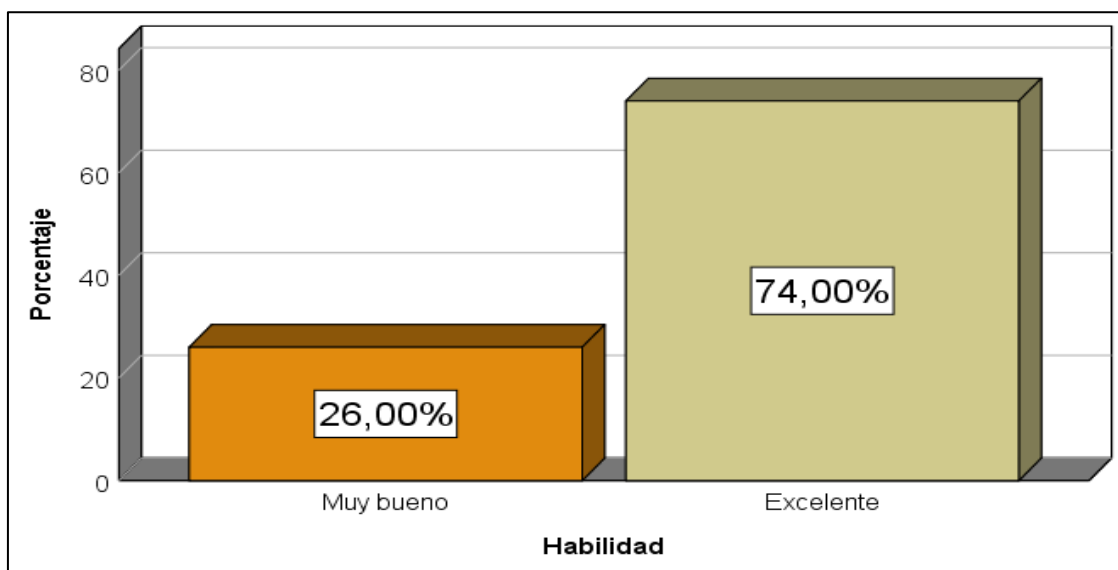
Tabla 6

Tabla de frecuencia de la dimensión habilidad

| | | Habilidad | | | |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Muy bueno | 13 | 26,0 | 26,0 | 26,0 |
| | Excelente | 37 | 74,0 | 74,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8

Frecuencia de la dimensión habilidad



Nota. Se presentó en la tabla 6 y figura 8, el nivel de habilidad se clasificó en insuficiente, regular, adecuado, muy bueno y excelente donde se anunció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 74% (equivalente a 37 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel excelente con incidencia en el conocimiento, mientras, que el 26% (equivalente a 13 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel muy bueno con incidencia en el conocimiento de las competencias laborales en una empresa avícola Huaral 2022. Se percibe que los trabajadores presentan excelentes habilidades respecto a las capacidades, desempeño y capacitaciones realizadas en una empresa avícola.

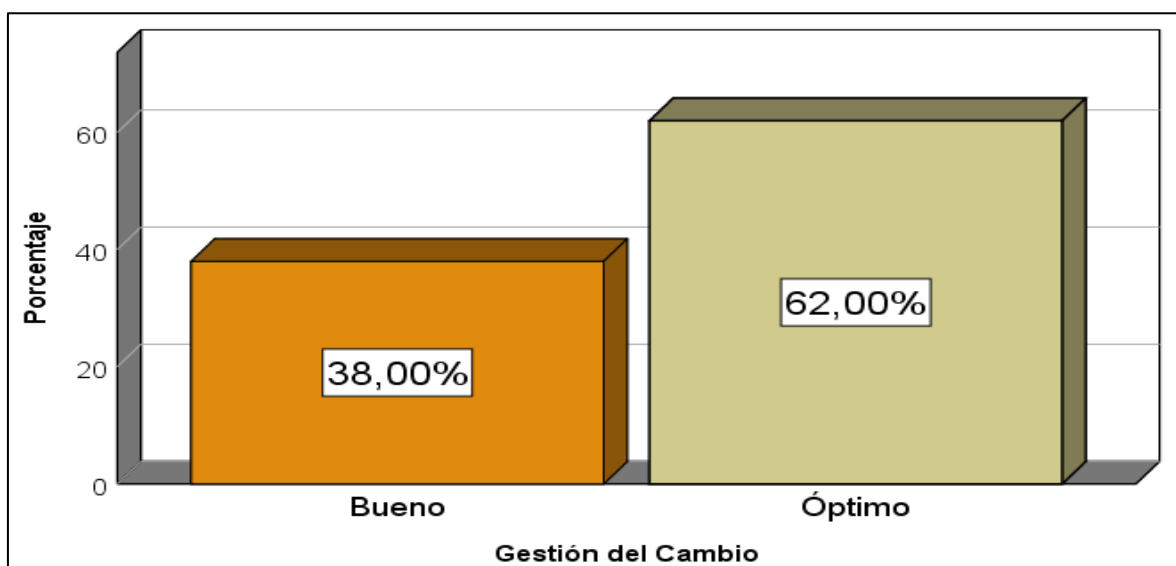
Tabla 7

Tabla de frecuencia de la variable gestión del cambio

| | | Gestión del Cambio | | | |
|--------|--------|--------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bueno | 19 | 38,0 | 38,0 | 38,0 |
| | Óptimo | 31 | 62,0 | 62,0 | 100,0 |
| Total | | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

Frecuencia de la variable gestión del cambio



Nota. Como se mostró en la tabla 7 y figura 9, el nivel de gestión del cambio se clasificó en crítico, deficiente, aceptable, bueno y óptimo donde se evidenció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 62% (equivalente a 31 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel excelente en la gestión del cambio, mientras, que el 38% (equivalente a 19 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel bueno en la gestión del cambio en una empresa avícola Huaral 2022. Afirmando que los trabajadores de la empresa avícola presentan un nivel óptimo respecto a su adaptación al cambio la cual está mejorando con la constante preparación y capacitación.

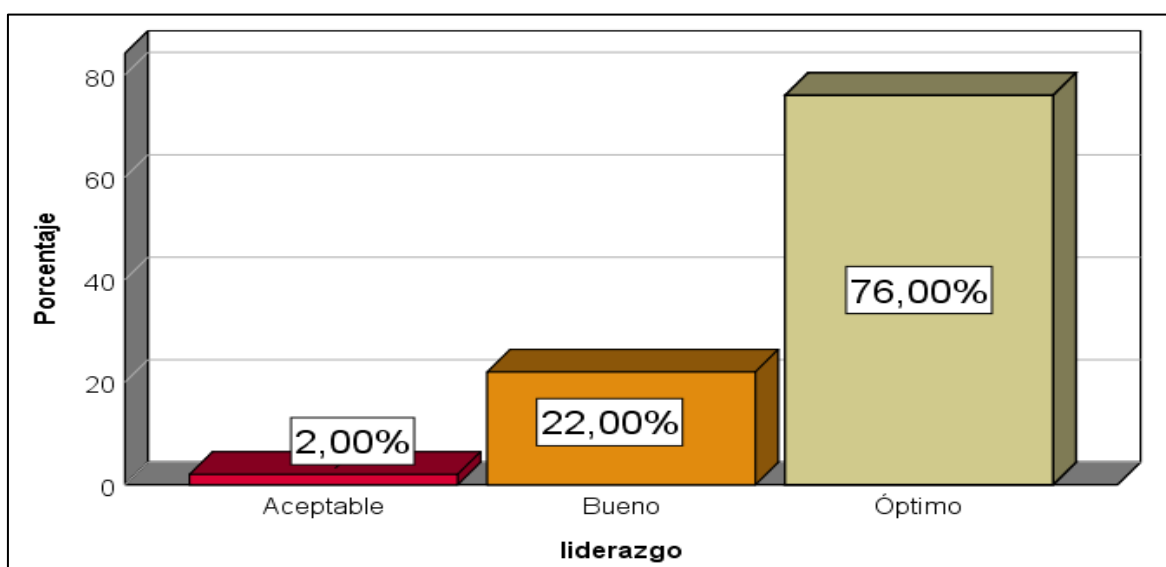
Tabla 8

Tabla de frecuencia de la dimensión liderazgo

| | | liderazgo | | | |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Aceptable | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Bueno | 11 | 22,0 | 22,0 | 24,0 |
| | Óptimo | 38 | 76,0 | 76,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10

Frecuencia de la dimensión liderazgo



Nota. Se visualizó en la tabla 8 y figura 10, el nivel de liderazgo se clasificó en crítico, deficiente, aceptable, bueno y óptimo donde se evidencia que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 76% (equivalente a 38 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel óptimo con incidencia en el liderazgo de gestión del cambio, seguidamente del 22% (equivalente a 11 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel bueno con incidencia en el liderazgo, por último, el 2% (equivalente a 1 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel aceptable con incidencia en el liderazgo de gestión del cambio en una empresa avícola Huaral 2022. Evidenciando que existe un óptimo liderazgo la cual está reforzando a los trabajadores a adaptar los cambios ejercidos dentro de la empresa avícola.

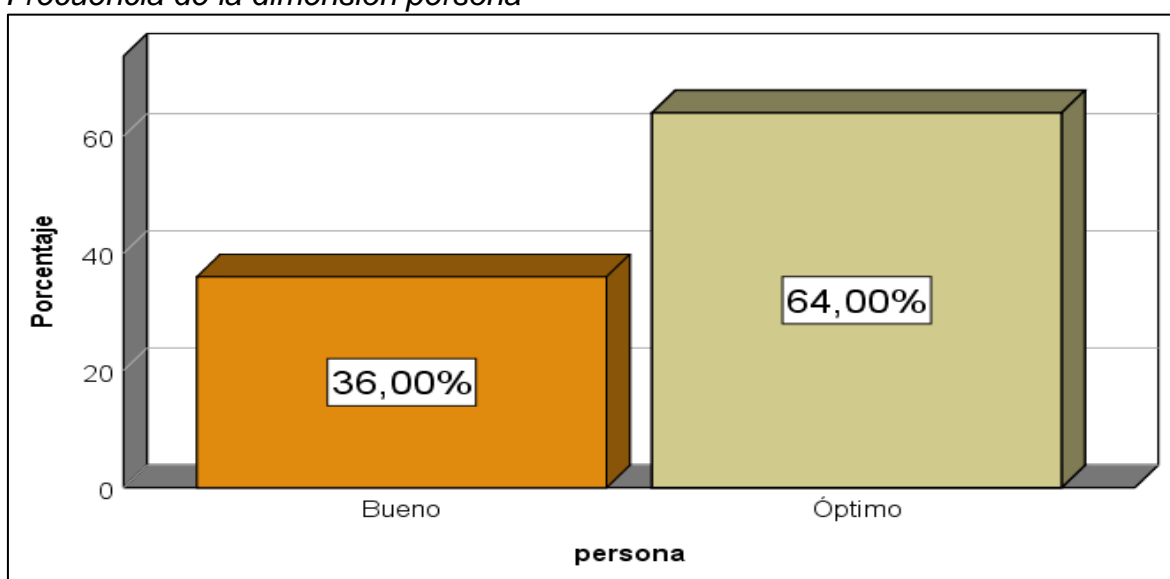
Tabla 9

Tabla de frecuencia de la dimensión persona

| | | Persona | | | |
|--------|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Bueno | 18 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | Óptimo | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11

Frecuencia de la dimensión persona



Nota. Se presentó en la tabla 9 y figura 11, el nivel de persona se clasificó en crítico, deficiente, aceptable, bueno y óptimo donde se evidenció que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 64% (equivalente a 32 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel óptimo con incidencia en la persona de gestión del cambio, continuamente, el 36% (equivalente a 18 galponeros) de los trabajadores exhibió un nivel bueno con incidencia en la persona de gestión del cambio en una empresa avícola Huaral 2022. Justificando que existe un óptimo desarrollo entre compañeros de trabajo la cual está complementado a la adaptación de los cambios implementados dentro de la empresa avícola.

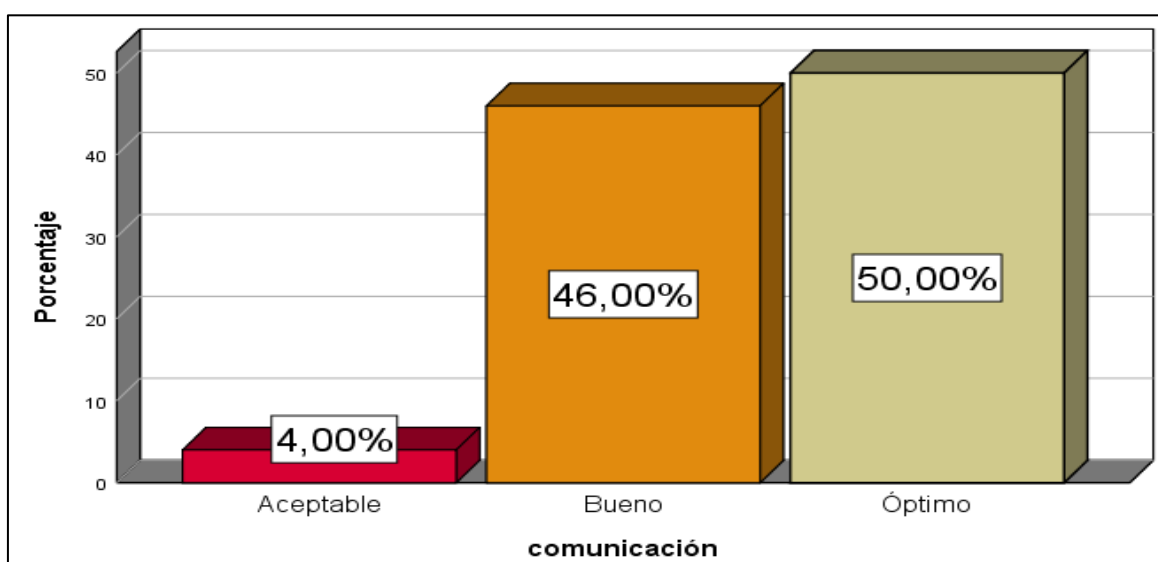
Tabla 10

Tabla de frecuencia de la dimensión comunicación

| | | Comunicación | | | |
|--------|-----------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Aceptable | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | Bueno | 23 | 46,0 | 46,0 | 50,0 |
| | Óptimo | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12

Frecuencia de la dimensión comunicación



Nota. Se mostró en la tabla 10 y figura 12, el nivel de comunicación se clasificó en crítico, deficiente, aceptable, bueno y óptimo donde se evidencia que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 50% (equivalente a 25 galponeros) se exhibió un nivel óptimo con incidencia en la comunicación de gestión del cambio, consecutivamente del 46% (equivalente a 23 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel bueno con incidencia en la comunicación, finalmente, el 4% (equivalente a 2 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel aceptable con incidencia en la comunicación de gestión del cambio en una empresa avícola Huaral 2022. Se percibe que existe una buena y óptima comunicación entre los trabajadores y los jefes asimismo con los propios compañeros.

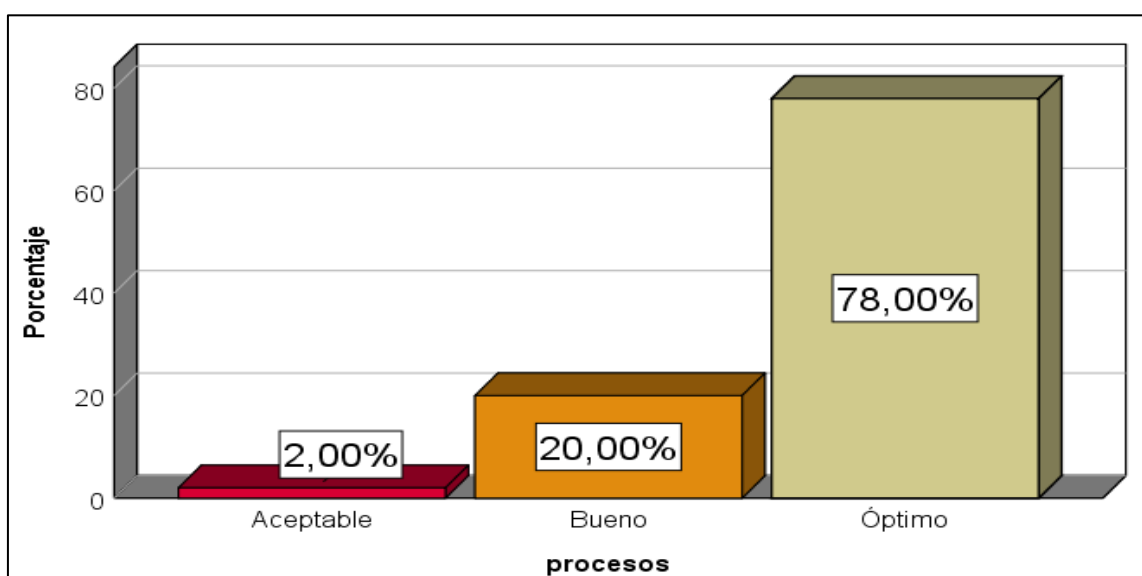
Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión procesos

| | | Procesos | | | |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Aceptable | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Bueno | 10 | 20,0 | 20,0 | 22,0 |
| | Óptimo | 39 | 78,0 | 78,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 13

Frecuencia de la dimensión procesos



Nota. Se exhibió en la tabla 11 y figura 13, el nivel de procesos se clasificó en crítico, deficiente, aceptable, bueno y óptimo donde se muestra que del 100% (50 trabajadores) de los encuestados, el 78% (equivalente a 39 galponeros) de los trabajadores presentó un nivel óptimo con incidencia en el procesos de gestión del cambio, consecutivamente del 20% (equivalente a 10 galponeros) de los trabajadores mostró un nivel bueno con incidencia en los procesos, por último, el 2% (equivalente a 1 galponeros) de los trabajadores evidenció un nivel aceptable con incidencia en los procesos de gestión del cambio en una empresa avícola Huaral 2022. Confirmando que los trabajadores tienen una óptima claridad de sus funciones ante los nuevos procesos de cambio.

4.2. Análisis descriptivo bivariadas

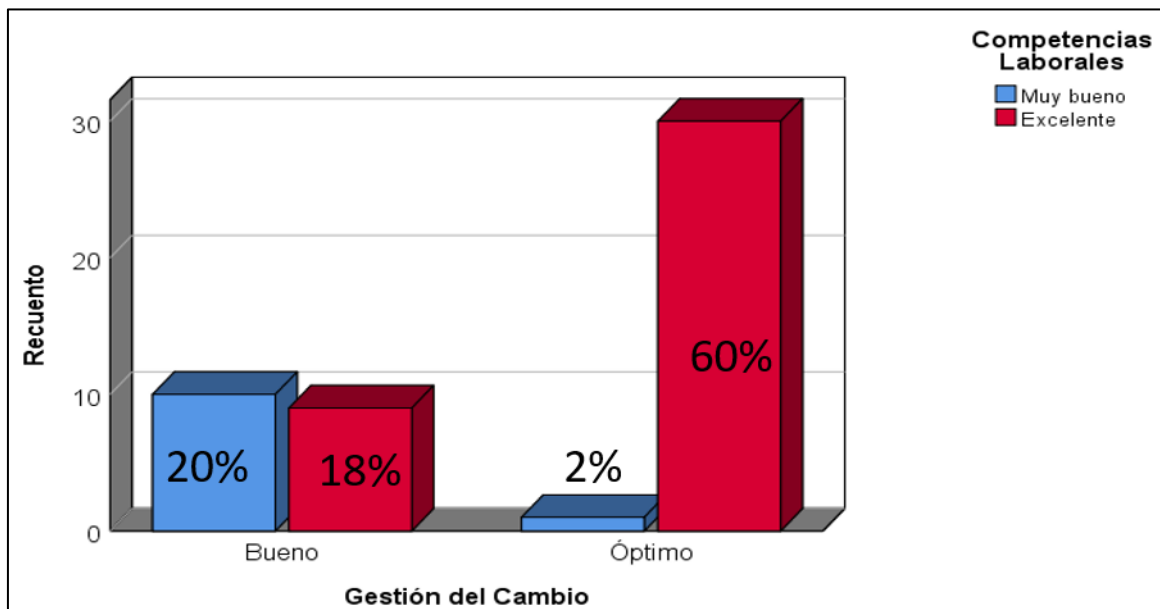
Tabla 12

Tabla cruzada entre las variables gestión del cambio y competencias laborales

| | | Competencias Laborales | | Total |
|--------------------|--------|------------------------|-----------|--------|
| | | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 20,0% | 18,0% | 38,0% |
| | Óptimo | 2,0% | 60,0% | 62,0% |
| Total | | 22,0% | 78,0% | 100,0% |

Figura 14

Histograma del cruce de variables entre gestión del cambio y competencias laborales



Nota. Conforme a los resultados de la tabla 12 y figura 14, la muestra de 100% trabajadores encuestados en el cruce de las variables se obtuvo que el 20% señaló que la gestión del cambio es bueno por lo tanto las competencias laborales serán muy bueno en una empresa avícola Huaral 2022. El 2% indicó que la gestión del cambio es óptima por lo tanto las competencias laborales serán muy bueno en una empresa avícola. Por otro lado, el 18% remarcó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto las competencias laborales serán excelente en una empresa avícola, mientras que 60% reveló que la gestión del cambio es óptima por lo tanto las competencias laborales serán excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

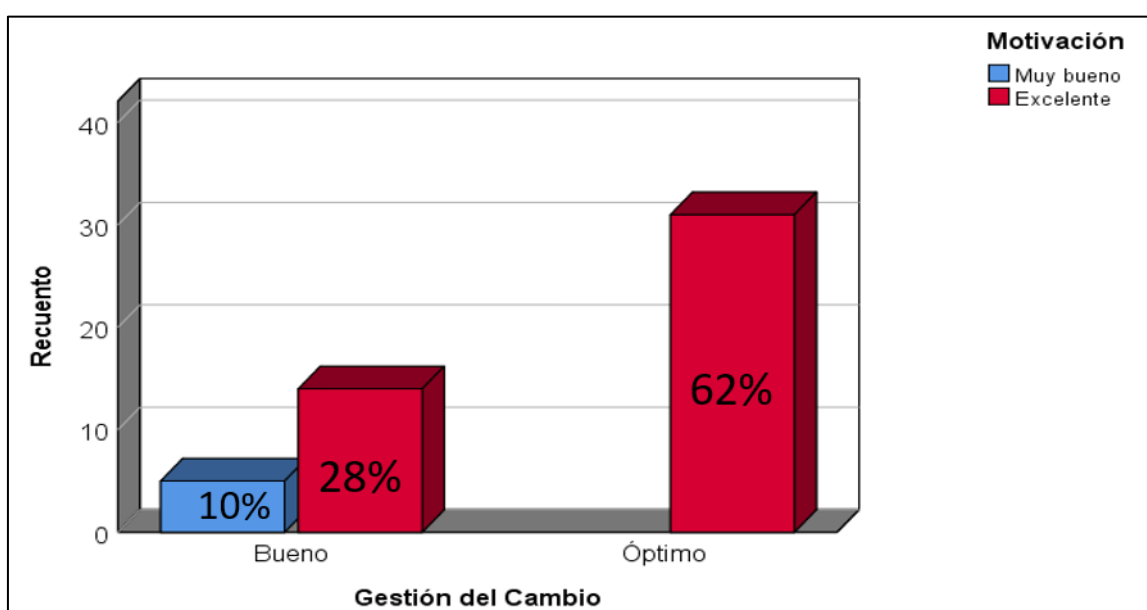
Tabla 13

Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión motivación

| | | Motivación | | Total |
|--------------------|--------|------------|-----------|--------|
| | | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 10,0% | 28,0% | 38,0% |
| | Óptimo | | 62,0% | 62,0% |
| Total | | 10,0% | 90,0% | 100,0% |

Figura 15

Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión motivación



Nota. Respecto a los resultados de la tabla 13 y figura 15, del 100% de trabajadores encuestados se adquirió que el 10% indicó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión motivación será muy bueno en una empresa avícola Huaral 2022. Sin embargo, el 28% reveló que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión motivación será excelente en una empresa avícola, mientras que 62% enfatizó que la gestión del cambio es óptima consecuentemente la dimensión motivación será excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

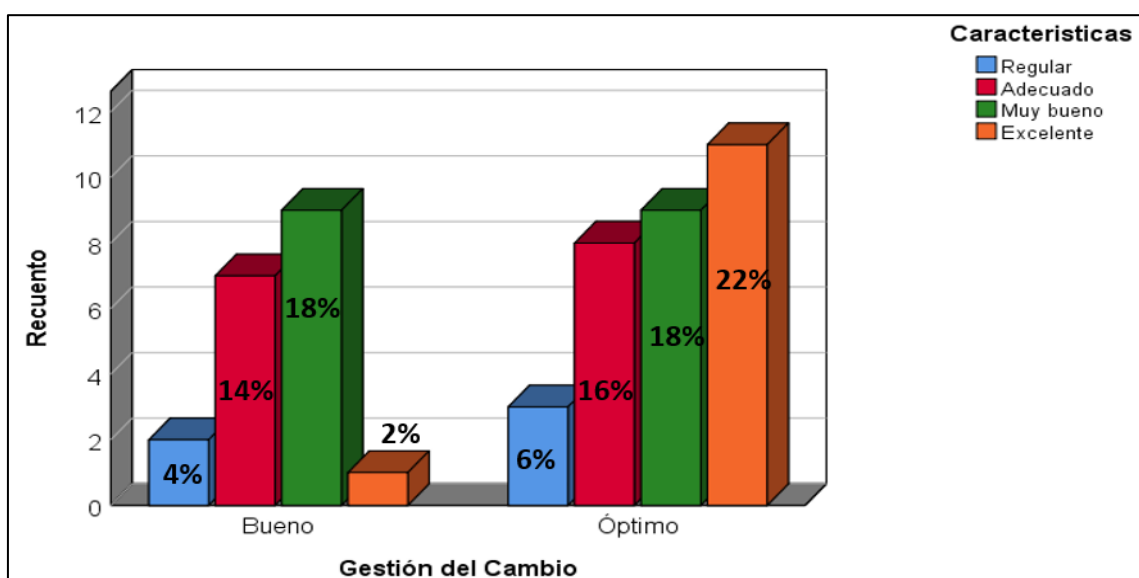
Tabla 14

Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión características

| | | Características | | | | Total |
|--------------------|--------|-----------------|----------|-----------|-----------|--------|
| | | Regular | Adecuado | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 4,0% | 14,0% | 18,0% | 2,0% | 38,0% |
| | Óptimo | 6,0% | 16,0% | 18,0% | 22,0% | 62,0% |
| Total | | 10,0% | 30,0% | 36,0% | 24,0% | 100,0% |

Figura 16

Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión características



Nota. Según la tabla 14 y figura 16, la muestra de 100% se obtuvo que el 4% señaló que la gestión del cambio es bueno por lo tanto las dimensiones características serán regulares en una empresa avícola Huaral 2022. El 6% indicó que la gestión del cambio es óptima por lo tanto la dimensión característica será regular en una empresa avícola. Por otro lado, el 14% remarcó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión característica serán adecuadas en una empresa avícola, mientras que 16% reveló que la gestión del cambio es óptima por lo tanto la dimensión característica será adecuada en una empresa avícola. El 18% exhibió que la gestión del cambio es bueno por lo tanto las dimensiones características serán muy buenas en una empresa avícola Huaral 2022. El 18% indicó que la gestión del cambio es óptima por lo tanto la dimensión característica será muy buena en una

empresa avícola. Seguidamente, el 2% recalzó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión característica serán excelente en una empresa avícola, continuamente que 22% reveló que la gestión del cambio es óptima por lo tanto la dimensión característica serán excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

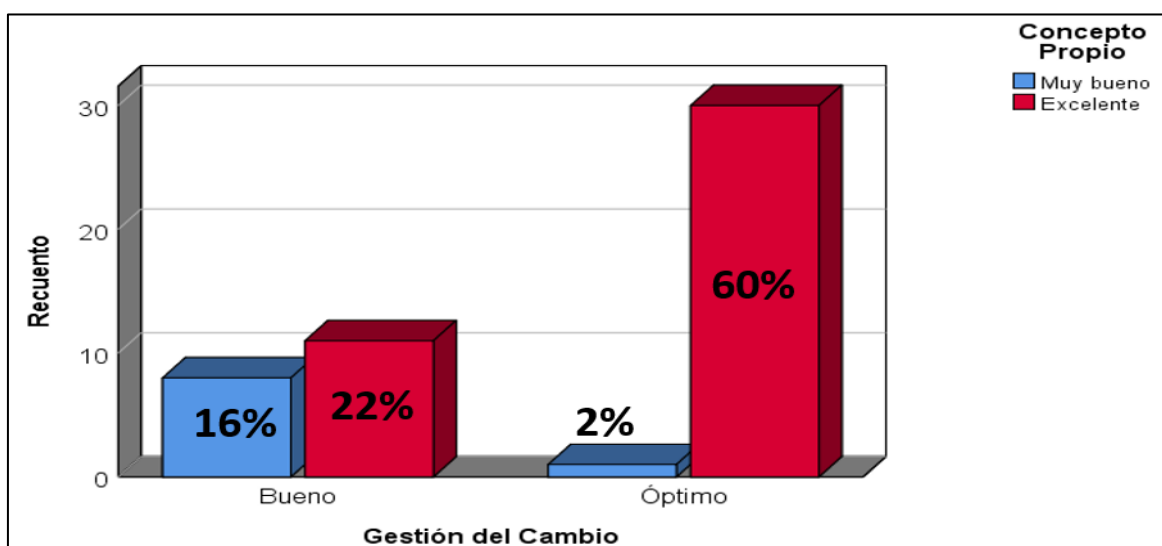
Tabla 15

Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión concepto propio

| | | Concepto Propio | | Total |
|--------------------|--------|-----------------|-----------|--------|
| | | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 16,0% | 22,0% | 38,0% |
| | Óptimo | 2,0% | 60,0% | 62,0% |
| Total | | 18,0% | 82,0% | 100,0% |

Figura 17

Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión concepto propio



Nota. Para la tabla 15 y figura 17, del 100% de trabajadores encuestados se adquirió que el 16% indicó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión concepto propio será muy bueno en una empresa avícola Huaral 2022, mientras, el 2% reveló que la gestión del cambio es óptimo por lo tanto la dimensión concepto propio será muy bueno en una empresa avícola. Sin embargo, el 22% indicó que la gestión del cambio es bueno seguidamente la dimensión concepto propio será excelente en una empresa avícola, además, el 60% reiteró que la gestión del cambio es óptima consecuentemente la dimensión concepto propio será

excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

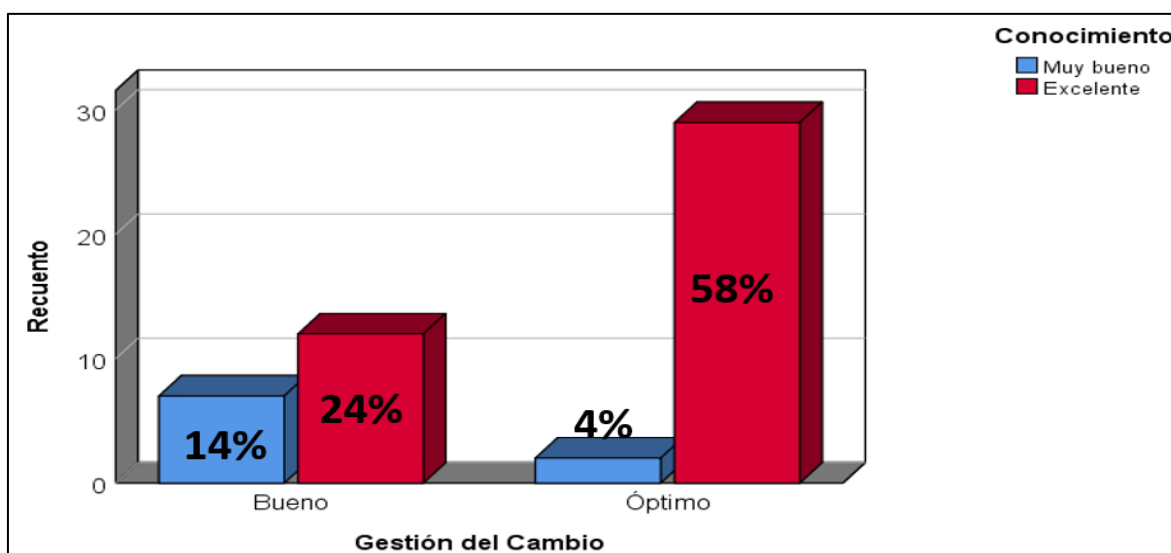
Tabla 16

Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión conocimiento

| | | conocimiento | | Total |
|--------------------|--------|--------------|-----------|--------|
| | | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 14,0% | 24,0% | 38,0% |
| | Óptimo | 4,0% | 58,0% | 62,0% |
| Total | | 18,0% | 82,0% | 100,0% |

Figura 18

Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión conocimiento



Nota. De la tabla 16 y figura 18, se obtuvo que el 14% reveló que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión conocimiento será muy bueno en una empresa avícola Huaral 2022, mientras, el 4% indicó que la gestión del cambio es óptimo por lo tanto la dimensión conocimiento será muy bueno en una empresa avícola. No obstante, el 24% mostró que la gestión del cambio es bueno seguidamente la dimensión conocimiento será excelente en una empresa avícola, además, el 58% recalcó que la gestión del cambio es óptima seguidamente la dimensión conocimiento será excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

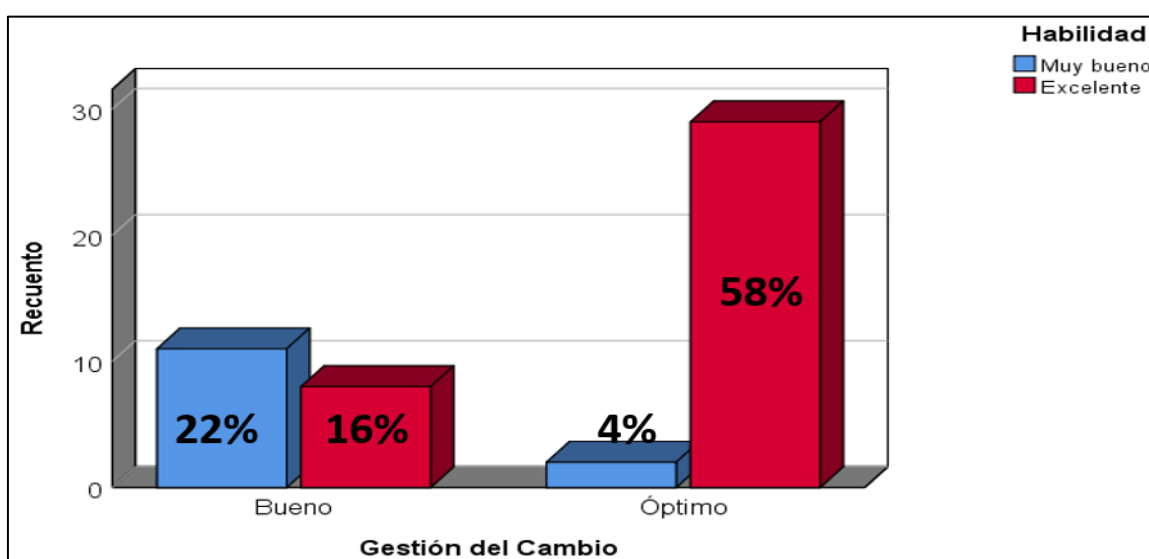
Tabla 17

Tabla cruzada entre la variable gestión del cambio y la dimensión habilidades

| | | Habilidad | | Total |
|--------------------|--------|-----------|-----------|--------|
| | | Muy bueno | Excelente | |
| Gestión del Cambio | Bueno | 22,0% | 16,0% | 38,0% |
| | Óptimo | 4,0% | 58,0% | 62,0% |
| Total | | 26,0% | 74,0% | 100,0% |

Figura 19

Histograma entre la variable gestión del cambio y la dimensión habilidades



Nota. Para los resultados de la tabla 17 y figura 19, del 100% de trabajadores encuestados se obtuvo que el 22% indicó que la gestión del cambio es bueno por lo tanto la dimensión habilidad será muy bueno en una empresa avícola Huaral 2022, por lo tanto, el 4% reveló que la gestión del cambio es óptimo mientras que la dimensión habilidad será muy bueno en una empresa avícola. Sin embargo, el 16% indicó que la gestión del cambio es bueno seguidamente la dimensión habilidad será excelente en una empresa avícola, además, el 58% recalcó que la gestión del cambio es óptima consecuentemente la dimensión habilidad será excelente en una empresa avícola Huaral 2022.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 18

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del cambio | ,118 | 50 | ,078 | ,932 | 50 | ,007 |
| Competencias Laborales | ,121 | 50 | ,065 | ,952 | 50 | ,040 |
| Motivación | ,414 | 50 | ,000 | ,609 | 50 | ,000 |
| Características | ,114 | 50 | ,116 | ,962 | 50 | ,113 |
| Concepto Propio | ,260 | 50 | ,000 | ,822 | 50 | ,000 |
| Conocimiento | ,313 | 50 | ,000 | ,749 | 50 | ,000 |
| Habilidad | ,271 | 50 | ,000 | ,787 | 50 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme, a la prueba de normalidad establecida respecto a la utilización de Shapiro-Wilk la muestra debe ser menor de 50 mientras que la aplicación de Kolmogorov-Smirnov la muestra debe ser mayor a 51, de acuerdo a (Levin y Rubin, 2004). Así mismo, para el reconocimiento de la muestra paramétrica o no paramétrica se identificaron dos tipos donde se establecen cuando el valor de significancia sea mayor a 0.05 la muestra es paramétrica y el estadígrafo aplicado será el R de Pearson evidenciando que existe normalidad, por otro lado, cuando el valor de significancia sea menor a 0.05 la muestra es no paramétrica y el estadígrafo utilizado será el Rho de Spearman evidenciando que no existe normalidad pero sí se obtuviera dentro de la investigación una muestra paramétrica y no paramétrica se utilizará automáticamente el estadígrafo de Rho de Spearman.

Respecto a la tabla 18, la investigación presentó una muestra de 50 participantes donde se utilizó el Shapiro-Wilk determinando que el valor de significancia de las variables y dimensiones es paramétrica y no paramétrica donde se evidencia el estadígrafo Rho de Spearman evidenciando que no existe normalidad.

4.4. Análisis inferencial bivariadas

Tabla 19

Niveles de correlación bilateral

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy perfecta |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerada |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerada |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

H0 No existe relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 20

Prueba de hipótesis general

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| | | | Gestión del Cambio | Competencias Laborales |
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,746** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Competencias Laborales | Coeficiente de correlación | ,746** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y 20, se evidenció que la prueba de hipótesis general existe una correlación entre las variables gestión del cambio y competencias laborales de

0.746 determinando la correlación positiva considerada en ambas variables, también se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, donde, se deberá rechazar la hipótesis nula y se deberá aceptar la hipótesis alterna presentando que existe relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral, 2022. Evidenciando que si se potencia más las competencias laborales de los trabajadores esto a su vez reforzará a la aceptación de la gestión del cambio.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadísticas

H0 No existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1

| | | | Gestión del Cambio | Motivación |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|------------|
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,585** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Motivación | Coeficiente de correlación | ,585** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y tabla 21, se observó en la prueba de hipótesis específica, que existe una correlación entre la variable gestión del cambio y la dimensión motivación de 0.585 estableciendo la correlación positiva considerada en la variable y la primera dimensión, asimismo, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, resultante, se deberá rechazar la hipótesis nula y corresponderá aceptar la hipótesis alterna presentando que

existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral, 2022. Reconociendo que una constante motivación de las competencias laborales reforzará la aceptación a la gestión del cambio.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadísticas

H0 No existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2

| | | | Gestión del Cambio | Características |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,448** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Características | Coeficiente de correlación | ,448** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y tabla 22, se exhibió en la prueba de hipótesis específica dos, existe una correlación entre la variable gestión del cambio y la dimensión características de 0.448 considerando una correlación positiva media en la variable y la segunda dimensión, se identificó la significancia con un valor de 0.001 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, consiguientemente, correspondió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna exhibiendo que existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral, 2022. Examinando que la comprensión de las características de competencias laborales fortificará la aceptación a la gestión del cambio.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadísticas

H0 No existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3

| | | Gestión del Cambio | Concepto Propio | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-----------------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,764** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Concepto Propio | Coeficiente de correlación | ,764** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y tabla 23, se mostró en la prueba de hipótesis específica tres, existe una correlación con la variable gestión del cambio y la dimensión concepto propio de 0.764 evidenciando la correlación positiva muy fuerte en la variable y la tercera dimensión, del tal modo, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, resultando, se deberá rechazar la hipótesis nula y consecuentemente aceptar la hipótesis alterna exhibiendo que existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral, 2022. Detallando que al conocer el concepto propio de las competencias laborales reforzará la aceptación a la gestión del cambio.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis estadísticas

H0 No existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 24

Prueba de hipótesis específica 4

| | | Gestión del Cambio | Conocimiento | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,508** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Conocimiento | Coeficiente de correlación | ,508** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y tabla 24, se visualizó en la prueba de hipótesis específica cuatro, existe una correlación entre la variable gestión del cambio y la dimensión conocimiento de 0.508 demostrando la correlación positiva media con la variable y la tercera dimensión, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, resultando, que deberá rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna presentando que existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral, 2022. Evidenciando que un mayor conocimiento dentro de las competencias laborales fortalecerá la aceptación a la gestión del cambio.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis estadísticas

H0 No existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral, 2022

Ha Existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral, 2022

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 5

| | | Gestión del Cambio | Habilidad | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-----------|--------|
| Rho de Spearman | Gestión del Cambio | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,755** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Habilidad | Coeficiente de correlación | ,755** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

Nota: En la tabla 19 y tabla 25, se exhibió en la prueba de hipótesis específica cinco, existe una correlación entre la variable gestión del cambio y la dimensión habilidad de 0.755 evidenciando una correlación positiva considerada entre la variable y la quinta dimensión, asimismo, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, consiguientemente, correspondió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna presentando que existe una relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral, 2022. Reconociendo que a una mayor habilidad de las competencias laborales se reforzará la aceptación a la gestión del cambio.

V. DISCUSIÓN

En base a dicha investigación se presentó la relación entre la variable gestión del cambio y competencias laboral en una empresa avícola, Huaral, 2022, el resultado se obtuvo de la recopilación de una muestra de 50 trabajadores, las cuales resultó en las investigaciones presentadas que tendrá similitud en este capítulo.

Además, se formuló como hipótesis general la existencia de una relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral, 2022, dando cumplimiento al objetivo general para la cual, se obtuvo a través del estadígrafo del Rho de Spearman donde se identificó el valor de significancia de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05 y un nivel de correlación de 0.746, además se rechaza la hipótesis nula por la cual se acepta la hipótesis alterna donde se comprobó la correlación positiva considerada entre ambas variables, existiendo una relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral, 2022. Los resultados expuestos se sustentan con el autor teórico Spencer y Spencer (1993) la competencia es considerada como una característica subyacente que presenta el sujeto, la cual, está ocasionalmente relacionada con un modelo de efectividad que se demuestra con el rol del desempeño dentro del área laboral o alguna situación que requiera mejora. Al mismo tiempo, existieron investigaciones evidenciado por la tesis de Ramírez (2022) quien obtuvo el coeficiente Rho de Spearman con 0.984 con una significancia de 0,000 finalizando que, si existe una relación y significancia positiva muy alta con las variables gestión del cambio y competencias laborales en colaboradores, exponiendo a su autor teórico Gil (2007) menciona aquellas competencias que se disponen de las destrezas, actitudes y conocimientos necesarios para poder evaluar y resolver conflictos de manera autónoma y flexible dentro de la organización. Igualmente, la tesis de Cruz (2022) obtuvo como resultado el R de Pearson 0,937 con una significancia de 0,000 concluyó, si existe relación significativa entre las variables gestión de cambio y productividad laboral de los empleados, evidenciando a su autor teórico Suarez (2017) entendiendo que el vínculo entre los resultados alcanzados y el costo laboral que presenta cada trabajador en la organización enfocado en la relación de producción con el proceso de la capacidad. Continuando, la tesis de Huanchuari (2021) consiguió el resultado

de un R de Pearson 0,652 con significancia menor de 0,002 evidenciando que existe una correlación positiva moderada entre gestión del cambio y desempeño laboral en el personal administrativo en G4S Perú, sustentado por el autor teórico Chiavenato (2017) quien menciona que el mundo actual está en constante transformación, por ende, las organizaciones están en un ambiente dinámico y cambiante. Del mismo modo, la tesis de Bamberger y Lingán (2021) obteniendo en los resultados, Rho de Spearman con 0,810 con la significancia de 0,000 donde si existe una correlación positiva alta entre gestión del cambio y competencias laborales en el personal administrativo, el autor teórico está sustentado por Flores (2016) precisa que la capacidad y habilidad se presenta en cada individuo la cual permite determinar o ejecutar las actividades o tareas asignadas, la cual manifiesta que los conocimientos obtenidos y las asertivas actitudes logran que un trabajador llegue a ser competente. También la tesis de Estrada y Lamadrid (2019) logró un resultando de Rho de Spearman de 0,974 con significancia de 0,000 comprobando que existe una alta incidencia significativa entre gestión del cambio y competencias laborales, presentó como autor teórico a Ayuso y Herrera (2017) quienes precisan aquellas capacidades determinadas que tiene un participante en la compañía al efectuar evidentemente sus funciones, la cual, se encuentra dentro de la formación, sus destrezas y desarrollo de habilidades. Existiendo coincidencia con la tesis de Púm (2018) se identificó los niveles de competencia detallando los factores de conocimiento, destreza, habilidades tanto actitudes como aptitudes de las cuales se enfocaron en los requerimientos que presenta los colaboradores para el buen desarrollo de competencias, presentó como autor teórico a Intecap (citado por Godoy, 2014) recalca de las competencias laborales como un grupo de actitudes, conocimiento, habilidades y destrezas para ejecutar determinados trabajos las cuales son establecidos en el centro laboral por ende estas competencias se basan en tres pilares fundamentales el saber, el saber hacer y el saber ser. Aunque, la tesis de Mariño (2018) se determinó la R de Pearson 0.720 concluyendo que existe una relación directa y por ende una significancia con las variables capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores, utilizó de autor teórico a Martha Alles (2009) las competencias laborales son fundamentales para relevantes puestos de trabajo, las cuales se referencias en las características de personalidad, comportamientos, compromiso y conocimiento estos pueden

evaluarse con facilidad. De igual manera, se presentó como referencia los artículos indexados donde se proporcionó detalles de distintos autores que interpretan y coinciden con las competencias laborales por el capital humano. Evidenciado a González et al. (2022) presentan que el capital humano se ha identificado temas de competencias, formación, capacitación, valores y aprendizaje mientras que el aprendizaje es considerado como los aspectos relacionados al conocimiento, procesos mentales, información las cuales permiten a los miembros de la organización adaptarse al entorno, seguidamente de González et al. (2021) manifiestan al capital humano como factor clave para una mejora continua del desempeño, además, presentan como subdimensión compromiso, dinamismo, aprendizaje, colaboración y competencias estos factores apoyan a contribuir al desempeño e impacta en las organizaciones donde todos los elementos puedan lograr los objetivos donde el capital humano está relacionado con el aprendizaje, la colaboración existente entre los trabajadores y el trabajo de equipos entre los miembros de la organización. Continuamente, Bernal (2021) expone que el capital humano produce un impacto en la productividad laboral, las cuales están conceptualizadas en los conocimientos, competencias, actitudes y habilidades intelectuales dentro del desarrollo organizacional. Otras investigaciones refieren directamente a las competencias como, Paredes et al. (2021) revelaron que el clima organizacional proporciona un adecuado desempeño con las competencias laborales de cada colaborador, a su vez, se integra por conocimiento, trabajo en conjunto, responsabilidad, calidad de trabajo y trabajo bajo presión. Así mismo, Flores et al. (2019) mencionan que las competencias están ligadas a liderazgo, motivación, aprendizaje, resolución de problemas ante situaciones de conflicto, creatividad o capacidad de generar nuevas ideas, toma de decisiones dentro de las actividades las cuales permiten y establecen una comunicación efectiva para un buen desempeño dentro del modelo educativo. Del mismo modo, Narváez et al. (2019) que las competencias laborales son la capacidad de responder o llevar a cabo una actividad, en procesos de cumplimiento, conocimiento, habilidad, actitudes y experiencia que permite a los recursos humanos adaptarse a los nuevos requerimientos.

Primera hipótesis específica analizada fue la existencia de la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022, teniendo en cuenta la hipótesis específica, observando una correlación de 0.585 obteniendo la correlación positiva considerada en la variable y la dimensión, asimismo, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05 y el estadígrafo Rho de Spearman, la cual, se acepta la hipótesis alterna presentando que existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral, 2022. Además, esta dimensión es sustentada por el autor Spencer y Spencer (1993) quien refiere principalmente al interés que presenta o desea consistentemente un individuo, por ende, las motivaciones son los comportamientos que rigen en las acciones. Por otro lado, las investigaciones de Bohórquez et al. (2020) mencionaron que la motivación es un componente significativo para el desempeño laboral del personal, el desempeño es considerado como el rendimiento que posee cada uno de los empleados en las actividades asignadas donde las competencias laborales están integradas por los conocimientos, habilidades, conductas, actitudes, aptitudes y motivaciones, por ende, estas están inmersas en cada individuo y la motivación se vuelve un factor determinante. Seguidamente, Manjarrez et al (2020) indicaron que la motivación es un proceso que está activo, orientado, dinamizado la cual conserva el comportamiento de sus empleados enfocados hacia los logros de la compañía, la motivación es importante para el logro del desempeño laboral donde prima la participación, la retroalimentación, el personal eficaz y el compromiso que se mantiene con la entidad seguidamente del reconocimiento al logro de sus actividades realizadas.

Segunda hipótesis específica analizada fue, la existencia de la relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022, considerando la hipótesis específica se alcanzó una correlación de 0.448 comprobando una correlación positiva media en la variable y la segunda dimensión, continuamente, la significancia con un valor de 0.001 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05 y el estadígrafo Rho de Spearman admitiendo la hipótesis alterna exhibiendo que existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral, 2022. Por lo cual, la dimensión está sustentada por Spencer y Spencer (1993) donde la característica es también conocido como

rasgos, son las predisposiciones a la manera de actuar y reaccionar ante las situaciones que podrán influenciar en cada individuo. Se puntualizó, las evidencias de Villanueva et al. (2023) quienes exponen que las competencias laborales se atribuyen a los rasgos de comportamiento y personalidad del mismo individuo, estos son considerados como el conocimiento y la habilidad que posee cada empleado a la hora de desempeñar una función donde las competencias laborales presentan influencias positivas dentro de la adaptación, flexibilidad, iniciativa, confianza hacia uno mismo, trabajo en conjunto, orientación y perseverancia. Así mismo hay coincidencia con Chacón-Henao et al. (2022) el intermediario del capital social es influenciado por la interacción de la distribución de responsabilidades en el liderazgo la cual presenta un impacto positivo, fortaleciendo la confianza y visión compartida que permiten el rendimiento con una fácil comunicación, creando vínculos positivos con los integrantes del equipo.

Tercera hipótesis específica analizada fue, la existencia de la relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022, tomando en cuenta la hipótesis específica se halló la correlación de 0.764 evidenciando la correlación positiva muy fuerte entre gestión del cambio y la tercera dimensión, identificando una significancia de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05 donde admite la hipótesis alterna exhibiendo que existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral, 2022. Manifestado como autor teórico a Spencer y Spencer (1993) se les conoce como concepto propio o autoconcepto las cuales implica el conjunto de características que define a un individuo como actitudes, cualidades, valores e imagen propia. Puntualizando investigaciones como Brito et al. (2020) abordan la importancia del liderazgo la cual se observa mediante el comportamiento del líder hacia los colaboradores seguidamente de lograr tomar decisiones que se relacionen con las decisiones hacia la meta, mientras que la motivación se reconocen los factores que incentivan a los empleados, por último, el control donde se busca mantener a todo el personal alineados al cumplimiento de los objetivos donde el clima organizacional es indispensable dentro del análisis y desarrollo porque influye en el desempeño. Posteriormente, Pedraza (2020) las competencias del capital humano exponen como el principal componente del conocimiento a la experiencia y habilidades que permiten facilitar la efectividad del desempeño, las cuales, fomentan el trabajo en

conjunto y el continuo aprendizaje, además el capital humano representa aquella dimensión intelectual las cuales involucra conjunta de aptitudes y actitudes, habilidades, conocimiento y experiencias. Del mismo modo, Ariet (2018) muestra que las competencias organizacionales se clasifican en planificación, selección del personal, evaluación de desempeño, motivación, comunicación y control mientras que las competencias estratégicas están divididas en arreglar un conflicto y la toma de decisión, por último, las competencias de organización personal se clasifican en autocontrol, administración de tiempo y sensibilidad con los problemas.

La cuarta hipótesis específica analizada fue, la existencia de la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022, cumpliendo con la hipótesis específica se consiguió una correlación 0.508 indicando la correlación positiva media entre la variable y la tercera dimensión, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05 logrando aceptar la hipótesis alterna, mostrando que existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral, 2022. Sustentando, como autor teórico a Spencer y Spencer (1993) es el conjunto de aprendizajes, razonamiento, habilidades y la información que maneja el sujeto, adquiridas mediante las experiencias sobre áreas específicas. Evidenciando investigaciones como Gallego et al. (2020) declararon que el capital humano es el conjunto de conocimiento que adquiere, desarrolla y almacena cada individuo dentro de su trayectoria laboral, además plantean como dimensiones los valores, actitudes, aptitudes, capacidades, competencias, conocimiento, habilidades, experiencia, aprendizaje donde las competencias laborales son considerado como elemento integrador por el capital humano. Por lo tanto, Palacios et al. (2018) expresaron que el capital humano es el centro para la creación de valor en los ámbitos de la innovación y la productividad, la identificación de conocimientos, habilidades, talento y características del capital humano determinan el rendimiento considerando como elementos de las competencias distintivas a gestión del cambio, capacidad de seguimiento, flexibilidad, compromiso y desarrollo de competencias, participación y trabajo en conjunto.

La quinta hipótesis específica analizada fue la existencia de la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022, considerando la hipótesis específica por la cual se conoció el coeficiente de

correlación 0.755 evidenciando una correlación positiva considerada con la variable y la quinta dimensión, se identificó la significancia con un valor de 0.000 siendo esta menor que el valor establecido de 0.05, la cual, correspondió aceptar la hipótesis alterna exhibiendo que existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral, 2022. Sustentado por el autor teórico Spencer y Spencer (1993) son las destrezas y capacidades adquiridas a lo largo del tiempo es fundamental dentro de las competencias laborales para poder desenvolver y desempeñarse correctamente en ciertas actividades. De igual manera en las investigaciones como Del Águila et al. (2022) consideran las competencias laborales como un conjunto de habilidades que adquiere cada individuo, para desempeñarse y satisfacer dentro de la organización a su vez deben poseer ciertas cualidades como las habilidades sociales, resolver problemas y conocimiento las cuales son adquiridas a través de las experiencias y situaciones, además del soft skills para lograr ser capaces de manejar situaciones con asertividad la cual permitirá desempeñarse eficientemente ante las actividades brindadas. Así mismo, Muñoz et al. (2021) consideran que las competencias laborales generan ventajas competitivas a nivel de productividad y empleabilidad, evidenciando las competencias como puntualidad, comprensión de situaciones, facilidad de aprender, desempeño de tareas, atención al cliente, cooperación, creatividad, satisfacción al cliente, cumplimiento de los plazos, comunicación institucional, autocontrol, capacidad y desarrollo, habilidades técnicas – interpersonales – solución de problemas, flexibilidad de conducta y necesidad de progreso evidenciando que son las competencias más requeridas. De tal modo, que Ortiz et al. (2020) evidencian que las competencias laborales requieren del proceso de aprendizaje donde el desarrollo del conocimiento se constituya en ciertas estructuras que se pueda aprender y comprender. Sin embargo, el conocimiento se adquiere desde la experiencia poniendo en prácticas sus habilidades, capacidades y destrezas, por ende, estas competencias no son consideradas estáticas, sino que están cada vez más cambiantes.

En tal sentido, las competencias laborales deben profundizarse ya que las organizaciones se vienen preocupando más por las capacidades tecnológicas para el mayor crecimiento económico y mejorar el desarrollo de la organización, pero

olvidan formidablemente al trabajador. Por eso, es fundamental llegar a profundizar en las competencias laborales donde se deberá instruir que capacidades, habilidades, conocimiento, concepto propio, características debe presentar un trabajador para desarrollar ciertas actividades asignadas dentro del área laboral. Además, potenciar las competencias podría contribuir de manera favorable y a su vez facilitar la implementación dada dentro de la gestión del cambio, asimismo, para que esto sea un soporte en los trabajadores que le permita y pueda estar preparado para adaptarse y conseguir aceptar los nuevos cambios efectuados.

De tal modo, las competencias laborales deben complementarse con la capacitación y la motivación porque estos factores contribuirían en fortalecer más esas habilidades, competencias y desempeñar mejor sus funciones, existe también que al trabajar bajo presión los colaboradores inconscientemente desarrollan y demuestran mejor sus capacidades y habilidades adquiridas ante esto se pueda presentar un escenario apropiado ante cualquier cambio, más aún si en este tiempo seguimos en una post pandemia, la cual hace hincapié en recordar y evidenciar a la gestión del cambio que ha venido dándose a través de los últimos años llevando a varias organizaciones a cambiar de alguna u otra manera, por eso con mayor razón las empresas deberán contribuir o cooperar a fortalecer y potenciar más las competencias laborales que son fundamentales para sobrevivir más en este entorno cambiante.

VI. CONCLUSIONES

Disponiendo de los resultados ejecutados al 100% dentro de la empresa avícola, Huaral, 2022, se llegó a determinar las conclusiones sucesivamente:

Primera: Referente a los resultados conseguidos, los trabajadores de la empresa avícola señalan que la gestión del cambio presenta el 38% en un nivel bueno y el 62% con un nivel óptimo, mientras que las competencias laborales exhibe en un 22% con un nivel muy bueno y un 78% con un nivel excelente; asimismo, dentro del análisis inferencial se detalla la existencia de la relación entre gestión del cambio y competencias laborales, con un valor de significancia 0.000 donde se valida la hipótesis alterna utilizando el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.746 evidenciando una correlación positiva considerada. Sin embargo, dentro de la empresa avícola no se evidencia una apropiada adaptación en la gestión del cambio dentro de las granjas automatizadas, debido a que los trabajadores presentan dificultades en las manipulaciones de comedero y bebedero automático, originando una resistencia al cambio para aprender las citadas manipulaciones.

Segunda: Respecto a la hipótesis específica, existe relación entre gestión del cambio y la motivación, los datos obtenidos de los trabajadores se presentan en un 90% con un nivel excelente, mientras que el 10% un nivel muy bueno, se puntualiza una significancia 0.000 accediendo a la hipótesis alterna y el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.585, que evidencia la correlación positiva considerada. Al apreciar la realidad de la empresa, los trabajadores evidencian una insuficiente motivación al no poder desempeñar sus tareas correctamente con el manejo de los comederos y bebederos automáticos, las cuales le generan frustración y desmotivación a la hora de desempeñarse adecuadamente.

Tercera: En cuanto a la hipótesis específica, la existencia de la relación entre gestión del cambio y la característica, los datos evidenciados por los trabajadores se basan en el 24% tiene un nivel excelente, el 36% un nivel

muy bueno, el 30% un nivel adecuado y el 10% un nivel regular, además presenta una significancia de 0.001 aceptando la hipótesis alterna y el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.448 evidenciando la correlación positiva media. No obstante, cuando se encuentran trabajando con los comederos y bebederos automáticos se sienten bajo presión frente a la tarea asignada, los galponeros evidencian un nivel de competencia muy bajo generando esto un ambiente estresante, tenso y afectando su desempeño frente a la granja automática.

Cuarta: Referente a la hipótesis específica, existe relación entre gestión del cambio y concepto propio, con los datos obtenidos de los trabajadores se presenta el 82% en un nivel excelente, mientras que el 18% un nivel muy bueno, se muestra una significancia de 0.000 aceptando la hipótesis alterna y el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.764 evidenciando la correlación positiva muy fuerte. Sin embargo, los trabajadores no presentan una motivación adecuada, a pesar de ello, esto implica una falta de compromiso hacia su centro laboral donde el trabajador evidencia y presenta un ritmo de trabajo lento, una actitud de distracción y desinterés, la cual, conlleva a consecuencias negativas a la productividad de la empresa.

Quinta: Sobre la hipótesis específica, existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento, con los datos obtenidos de los trabajadores se presenta el 82% en un nivel excelente mientras que el 18% un nivel muy bueno, se visualiza una significancia de 0.000 aceptando la hipótesis alterna y el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.508 evidenciando la correlación positiva media. Se constata en los trabajadores tienen conocimiento de las actividades a realizarse dentro de la empresa avícola en función al abastecimiento de alimento de manera tradicional o manual; sin embargo, cuando se trata del abastecimiento automático respecto al comedero y bebedero existe poco conocimiento para el manejo de las granjas automáticas generando estrés y frustración al trabajador.

Sexta: Acerca de la hipótesis específica, existe relación entre gestión del cambio y la habilidad, con los resultados obtenidos de los trabajadores se presenta un 74% en un nivel excelente, mientras que el 26% un nivel muy bueno, asimismo, con una significancia de 0.000 aceptando la hipótesis alterna y el estadígrafo Rho de Spearman con un coeficiente de 0.755 evidenciando la correlación positiva considerada. Si bien es cierto, que los trabajadores tienen excelentes habilidades en función a las capacidades de desarrollar tareas de abastecimiento netamente manuales; empero, para el manejo y abastecimiento de los sistemas de comedero y bebedero de las granjas automatizadas, su desempeño se torna demasiado lento.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones, se plantean las recomendaciones consecutivamente:

- Primera: Realizar periódicamente capacitaciones adecuadas al nuevo cambio enfocadas en el sistema de comedero porque este proceso es el principal sistema de automatización dentro de los galpones, asimismo, en conjunto familiarizar a los trabajadores con los nuevos procesos de comedero y bebedero automáticos para incrementar el aprendizaje de una manipulación eficiente, creando una cultura de apoyo al cambio permitiendo a los trabajadores a asumir nuevos desafíos y a la adaptación constantemente.
- Segunda: El área de recursos humanos debe establecer programas de motivación, las cuales deben ser coordinadas con el jefe de zona, expresando el reconocimiento y aprecio por los logros obtenidos, además, deben proporcionar una mayor comunicación a los trabajadores, ofreciendo confianza en el equipo para animar a los trabajadores a que no tengan miedo a tomar decisiones y cometer errores, creando un ambiente de trabajo saludable brindando a su vez la oportunidad de crecimiento laboral y personal.
- Tercera: Los jefes de zona deben posicionar a los trabajadores gradualmente para que capten los nuevos procesos de los bebederos y comederos automáticos estimulando lentamente la adaptación al nuevo cambio, consiguiendo que trabajen de manera paralela con la crianza tradicional y automática para que no disminuya la productividad laboral ni sus competencias, consiguiendo a manejar la situación negativa frente a las granjas automáticas mejorando el ambiente laboral.
- Cuarta: Al establecer programas de motivación e incentivos, se deberá implementar programas de reconocimiento que motiven a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismo y estar comprometidos con la empresa, mantener una buena comunicación abierta y fluida entre el jefe de zona y los trabajadores; fomentar la participación y la interacción con el comedero automático, asimismo, proporcionar una retroalimentación

constructiva esto aumentará la identificación de los trabajadores garantizando un estímulo extra para la productividad laboral que tienen los trabajadores.

Quinta: Conlleva a ofrecer capacitaciones de manera interna para un aprendizaje continuo donde se debe fomentar el intercambio de conocimiento, las reuniones periódicas, a su vez, la mentoría entre el trabajador más experimentado con las granjas automáticas y aquellos quienes recién están iniciando fomentando la cultura de preguntas, ideas nuevas y la búsqueda de soluciones, la cual, permitirá establecer metas de aprendizaje respecto al dominio del comedero automático.

Sexta: Se debe identificar las habilidades y competencias actuales en relación a los que necesitan ser abordados, asimismo, establecer planes de desarrollo individualizados en cada trabajador para potenciar y fortalecer aquellas habilidades necesarias para el manejo de las granjas automatizadas, además puedan mejorar las prácticas relacionadas al cambio proporcionando una transición positiva y adaptación considerable al nuevo cambio.

REFERENCIAS

- Arias Gonzáles J., Holagado Tisoc J., Tafur Pittman T., & Vasquez Pauca M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Inudi Perú S.A.C
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL
- Arias J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020 – 05577
- Ariet Rodríguez, S. (2018). Metodología para garantizar la eficacia de la gestión de capital humano en una institución financiera no bancaria. *Confín Habana*, 12(2),350-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n2/cofin25218.pdf>
- Allles M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. (3ra ed.). Ediciones Granica S.A.
- Bamberger A.y Lingán D. (2021). *Gestión del cambio y competencias laborales del personal administrativo de ESSALUD Chepén, 2021*. [Tesis de Licenciado en administración, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76893/BambergerOAL-Ling%c3%a1n-PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barroso G. y Delgado M. (2007). La gestión por proyectos y cambio organizacional. *Revista Tecnociencia Universitaria Bolivia*. <http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/rtc/v5n5/v5n5a03.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bernal Gonzáles I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v12n23/2007-7467-ride-12-23-e06.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R. & Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Interdisciplinaria*, 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Cerna, Y. y Martínez, A. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay, Lima*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Cetys Universidad (2021). ¿Qué son las competencias laborales?. *Desarrollo organizacional y capital humano* <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competenciaslaborale/>
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: El rol mediador del capital social. [Shared leadership in management teams and organizational performance: The mediating role of social capital Liderança compartilhada em equipes de gestão e desempenho organizacional: o papel mediador do capital social] *Estudios Gerenciales*, 38(162), 32-44. doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Cruz M. (2022). *La gestión del cambio y productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022*. [Tesis de Licenciada en administración, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upmn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31581/Cruz%20Mu%C3%B1oz%20Maria%20Ll.pdf?sequence=1>
- Del Águila Álvarez, A., Rivas Soto, L., & Cruz-Tarrillo, J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(3), 201–212. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n3/2226-1478-comunica-13-03-201.pdf>
- Domínguez, L. y Giordano, J. (2009). *Sistema de indicadores para el cambio organizacional – S.I.C.O: Una propuesta de medición del cambio organizacional*. Universidad de la República <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/720/1/M-CD3874.pdf>
- Fierro-Celis, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Interdisciplinaria*, (88), 13-31. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n88/0120-8160-ean-88-13.pdf>

- Flores Rodríguez, V., y Alcalá Cortés, N. (2019). Resultados de la evaluación del modelo educativo para la formación por competencias laborales en los alumnos de la división de ingenierías de la universidad de Guanajuato. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(8). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-582.pdf>
- Gallego Giraldo, C., y Naranjo Herrera, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v16n2/2539-0279-entra-16-02-70.pdf>
- Gómez Álvarez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213-220. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n2/2414-8938-academo-8-02-109.pdf>
- Gonzáles Cisneros, A., Pedraza Melo, N., & Barajas J. (2022). El aprendizaje organizacional y las competencias del capital humano en el desempeño de instituciones de educación media superior. *Información Tecnológica*, 33(4), 191-200. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n4/0718-0764-infotec-33-04-191.pdf>
- Gonzáles Cisneros A., y Pedraza Melo N. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles Educativos*, 43(174). <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v43n174/0185-2698-peredu-43-174-93.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill, interamericana editores, S.A.
- Huaire Inacio, E., Marquina Luján R., Horna Calderón V., Llanos Miranda K., Herrera Álvarez A., Rodríguez Sosa J., & Villamar Romero R. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analética
- Huancahuari E. (2021). *Gestión del cambio y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa G4S Perú, San Isidro – 2020*. [Tesis de Licenciada en administración de empresas, Universidad Autónoma del Perú]
- Holten, A., Hancock, G. R., & Bøllingtoft, A. (2020). Studying the importance of change leadership and change management in layoffs, mergers, and closures. [Change leadership and change management] *Management*

- Decision*, 58(3), 393-409. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0278>
- IESE (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro*. Business School University of Navarra. <https://www.iese.edu/es/noticias/futuro-empleo-competencias-profesionales/>
- Indeed (2021). ¿Qué es la adaptabilidad laboral?. <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/adaptabilidad-laboral-definicion-consejos>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2020). Employee championing behavior in the context of organizational change: a proposed framework for the business organizations in Bangladesh. *Journal of Asia Business Studies*, 14(5), 735-757. <https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0019>
- Iturralde Pulla K., Paltan Ajila J., Ollague Valarezo J. y Pacheco Molina A. (2020). La gestión del talento humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 342-359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Levin I. y Rubin S. (2004). *Estadística para administración y economía*. (7ma): Pearson educación, México
- Manjarrez Fuente, N., Boza Valle, J., & Mendoza Vargas, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Ma Regina, M. H., Caringal-Go, J., & Magsaysay, J. F. (2018). Implicit change leadership, change management, and affective commitment to change: Comparing academic institutions vs business enterprises. [ICL, CM and affective commitment to change] *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 914-925. doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0013>
- Mariño T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Martínez Bustos E., Carrasco Sagredo C., & Bull T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00088.pdf>

- Mondragón Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov, Cient*, 8(1), 98-104
- Muñoz Sánchez, S., Vargas Mursulí, F., Miranda Lorenzo, Y., & Esquivel García R. (2021). Evaluación de las competencias laborales para el cargo de secretaria en instituciones universitarias ecuatorianas. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 42. <https://www.scielo.cl/pdf/gpt/v14n42/0718-5693-gpt-14-42-23.pdf>
- Narváez Zurita, I., Monagas Docasal, M., & Erazo Álvarez, J. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *La Habana*, 13(1) <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v13n1/2073-6061-cofin-13-01-e03.pdf>
- Neill, M. S., Linjuan, R. M., & Cen, A. Y. (2020). How communication climate and organizational identification impact change. [Communication climate and organizational identification] *Corporate Communications*, 25(2), 281-298. doi: <https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2019-0063>
- Ortiz Navarrete W., y Barrios Jara E. (2020). La complejidad: Base del enfoque epistemológico y ontológico para el desarrollo de competencias laborales generales. *Investigación y desarrollo*, 28(2), 125-146 <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v28n2/2011-7574-indes-28-02-125.pdf>
- Palacios Duarte, P., Saavedra García, M. & Camarena Adame, M. (2018). Competencias, talentos y habilidades claves en la PYME manufacturera mexicana. *Economía Coyuntural Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 3(2), 57-98. <http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v3n2/v3n2a04.pdf>
- Parra Fernández M., Visbal Franco O., Ethel Duran S., & Badde G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria* 36(1), 155-170. <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v36n1/v36n1a11.pdf>
- Paredes Floril, P., y Quiroz Díaz, J. (2021) Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercado. *Revista San Gregorio*. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>
- Pedraza Melo N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior.

- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- PricewaterhouseCoopers-PwC (2020). *Benchmarking de Recursos Humanos COVID-19*. <https://pwc.to/2OxFk2b>
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. [Tesis de licenciatura en Psicología organizacional]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Ramirez K. (2022). *Gestión del cambio y competencias laborales en colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022*. [Tesis de maestría en gestión pública]. Universidad César Vallejo.
- Revista Gartner (2020). El futuro del trabajo encabeza las prioridades del RR.HH. <https://www.gartner.es/es/articulos/el-futuro-del-trabajo-encabeza-las-prioridades-de-rrhh>
- Revista Gartner (2022). Las principales tendencias y prioridades principalmente en RR.HH. para el 2022. <https://www.gartner.es/es/articulos/el-recursos-humanos/tendencias/prioridades-para-responsables-de-rrhh>
- Gestión (2021). *Las ocho competencias más valoradas por las empresas al momento de contratar*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/las-ocho-competencias-mas-valoradas-por-las-empresas-al-momento-de-contratar-noticia/>
- Rivas D. (2018). *Gestión del cambio organizacional y desempeño profesional del área de enfermería del hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2018*. [Tesis de grado de Maestro en Gerencia de Servicio, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2501>
- Robbins (2019). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.) Recuperado: <http://repositorio.unasam.edu.pe/>
- Romain S. (2019). *Transformando organizaciones: Liderar el cambio*. Madrid, España. ESIC Editorial.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work*. Nueva York: John Wiley & Sons. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7545349>

- Szymanska, I., Blanchard, A., & Kuhns, K. (2019). Paradoxical influence of family ownership on innovation-focused organizational change: Evidence from a large family business retail firm. [Innovation-focused organizational change] *Journal of Family Business Management*, 9(4), 429-450. <https://doi.org/10.1108/JFBM-09-2018-0034>
- Vesga Rodríguez J., García Rubiano M., Forero Aponte C., Aguilar Bustamante M., Ángel Jaramillo J., Quiroz Gonzáles E., Castaño Gonzáles E., Andrade Jaramillo V., & Gómez Vélez M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicología*, 27(1), 52-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v27n1/0121-4381-sumps-27-01-52.pdf>
- Velásquez L. (2021) Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Interdisciplinaria*, 13(1), 1-20. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>
- Vicente Herrera A. y Chávez (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1202-1210 <https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Villanueva Campos, O., y Vela León, F. (2023). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *Revista de Investigación en Ciencia Sociales y Humanidades*, 10(1):60-74. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v10n1/2414-8938-academo-10-01-60.pdf>
- Zimmermann A. (2000). *Gestión del cambio organizacional: Caminos y herramientas*. (2da.Ed.). Abya - Yala

ANEXOS

Anexo 1: TRABAJADORES DISTRIBUIDOS POR EDADES

| N° TRAB. | EDAD |
|---------------|------|
| Trabajador 1 | 49 |
| Trabajador 2 | 30 |
| Trabajador 3 | 52 |
| Trabajador 4 | 46 |
| Trabajador 5 | 37 |
| Trabajador 6 | 30 |
| Trabajador 7 | 28 |
| Trabajador 8 | 50 |
| Trabajador 9 | 47 |
| Trabajador 10 | 43 |
| Trabajador 11 | 29 |
| Trabajador 12 | 47 |
| Trabajador 13 | 42 |
| Trabajador 14 | 55 |
| Trabajador 15 | 58 |
| Trabajador 16 | 46 |
| Trabajador 17 | 40 |
| Trabajador 18 | 47 |
| Trabajador 19 | 28 |
| Trabajador 20 | 48 |
| Trabajador 21 | 29 |
| Trabajador 22 | 35 |
| Trabajador 23 | 39 |
| Trabajador 24 | 40 |
| Trabajador 25 | 41 |

| | |
|---------------|----|
| Trabajador 26 | 38 |
| Trabajador 27 | 41 |
| Trabajador 28 | 50 |
| Trabajador 29 | 43 |
| Trabajador 30 | 49 |
| Trabajador 31 | 31 |
| Trabajador 32 | 30 |
| Trabajador 33 | 37 |
| Trabajador 34 | 48 |
| Trabajador 35 | 42 |
| Trabajador 36 | 39 |
| Trabajador 37 | 51 |
| Trabajador 38 | 48 |
| Trabajador 39 | 46 |
| Trabajador 40 | 39 |
| Trabajador 41 | 40 |
| Trabajador 42 | 40 |
| Trabajador 43 | 38 |
| Trabajador 44 | 55 |
| Trabajador 45 | 49 |
| Trabajador 46 | 38 |
| Trabajador 47 | 38 |
| Trabajador 48 | 47 |
| Trabajador 49 | 29 |
| Trabajador 50 | 45 |

| EDAD | N° TRABAJADORES |
|------|-----------------|
| 28 | 2 |
| 29 | 3 |
| 30 | 3 |
| 31 | 1 |
| 35 | 1 |
| 37 | 2 |
| 38 | 4 |
| 39 | 3 |
| 40 | 4 |
| 41 | 2 |
| 42 | 2 |

| | |
|----|---|
| 43 | 2 |
| 45 | 1 |
| 46 | 3 |
| 47 | 4 |
| 48 | 3 |
| 49 | 3 |
| 50 | 2 |
| 51 | 1 |
| 52 | 1 |
| 55 | 2 |
| 58 | 1 |

Nota: Información de la empresa

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------|--|--|--------------------|------------------------------------|---|
| GESTIÓN DEL CAMBIO | "Factores que están presentes en el proceso y que son considerados fundamentales para que el cambio a implantar sea el deseado y que sea adoptado por todas las personas intervinientes en la organización" (Domínguez y Giordano, 2009, p.90) | La variable gestión del cambio será medida y abordada mediante los indicadores liderazgo, personas, comunicación y procesos con 12 ítems, que son de escala de medición ordinal. | Liderazgo | Habilidad de liderazgo | Escala de medición ordinal, Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | Confianza | |
| | | | | Trabajo en equipo | |
| | | | Personas | Habilidades y aptitudes | |
| | | | | Confianza entre pares | |
| | | | | Valores compartidos | |
| | | | Comunicación | Canales y medios | |
| | | | | Comunicación de la visión | |
| | | | | Comunicación para el cambio | |
| | | | Procesos | Claridad en la definición de roles | |
| Flexibilidad de los procesos | | | | | |
| Adaptaciones | | | | | |
| COMPETENCIAS LABORALES | "Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente" | La variable competencias laborales será medida y abordada | Motivación | Intereses de la persona | Escala de medición ordinal, Tipo Likert |
| | | | | Retroalimentación | |
| | | | | Reconocimiento | |

| | | | | | |
|--|---|---|-----------------|--------------------------------------|--|
| | relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer 1993) | mediante los indicadores motivación, característica, concepto propio, conocimiento y habilidad con 15 ítems, que son de escala de medición ordinal. | Característica | Manejo de conflicto | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | Reacción ante situación de conflicto | |
| | | | | Trabajo bajo presión | |
| | | | Concepto propio | Actitudes | |
| | | | | Responsabilidad | |
| | | | | Compromiso | |
| | | | Conocimiento | Actividades a realizar | |
| | | | | Cumplimiento de tareas | |
| | | | | Cumplimiento de objetivos | |
| | | | Habilidad | Capacidad de desarrollar tareas | |
| | | | | Desempeño | |
| | | | | Capacitaciones | |

Anexo 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022 | | | | | | |
|--|---|---|------------------------------------|------------------------------------|-------|--|
| AUTORA: Flores Marcelo, María Isabel | | | | | | |
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
| | | | Variable 1: Gestión del cambio | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA Y VALORES |
| Problema General: ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral - 2022? | Objetivo General: Determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022. Se propone los objetivos específicos: | Hipótesis General: Existe relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022. | Liderazgo | Habilidad de liderazgo | 1 | 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | | Confianza | 2 | |
| | | | | Trabajo en equipo | 3 | |
| | | | Personas | Habilidades y aptitudes | 4 | |
| | | | | Confianza entre pares | 5 | |
| | | | | Valores compartidos | 6 | |
| | | | Comunicación | Canales y medio | 7 | |
| | | | | Comunicación de la visión | 8 | |
| | | | | Comunicación para el cambio | 9 | |
| | | | Procesos | Claridad en la definición de roles | 10 | |
| | | | | Flexibilidad de los procesos | 11 | |
| | | | | Adaptaciones | 12 | |
| Problemas Específicos: a) (a) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la | Objetivo Específicos: (a) Determinar la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022 (b) Establecer la relación entre gestión del cambio y la | Hipótesis Específicas: (a) Existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022 (b) Existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa | Variable 2: Competencias laborales | | | |
| | | | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA Y VALORES |
| | | | Motivación | Intereses de la persona | 13 | 1. Nunca 2. Casi Nunca |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|----------------------------|--------------------------------------|--|-----------|
| <p>característica en una empresa avícola, Huaral – 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022? (d) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022? (e) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022?</p> | <p>característica en una empresa avícola, Huaral – 2022 (c) Conocer entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022 (d) Determinar la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022 (e) Conocer la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022.</p> | <p>avícola, Huaral – 2022 (c) Existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022 (d) Existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022 y (e) Existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022</p> | <p>Característica</p> | Retroalimentación | 14 | <p>3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p> | |
| | | | | Reconocimiento | 15 | | |
| | | | | <p>Manejo de conflicto</p> | Reacción ante situación de conflicto | | 17 |
| | | | | | Trabajo bajo presión | | 18 |
| | | | | | <p>Concepto propio</p> | | Actitudes |
| | | | | Responsabilidad | | | 20 |
| | | | | Compromiso | | | 21 |
| | | | | <p>Conocimiento</p> | Actividades a realizar | | 22 |
| | | | | | Cumplimiento de tareas | | 23 |
| | | | | | Cumplimiento de objetivos | | 24 |
| | | | | <p>Habilidades</p> | Capacidad de desarrollar tareas | | 25 |
| | | | | | Desempeño | | 26 |
| Capacitaciones | 27 | | | | | | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA | | | | |
| Tipo: Aplicada | <p>Población: 50 trabajadores de la empresa avícola, Huaral 2022.</p> | Variable 1: Gestión del cambio | <p>1. Estadística Inferencial: Establecer la relación entre la variable 1 y la variable 2 donde se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman por ser las variables medidas en escala ordinal. 2. Estadística Descriptiva: Elaboración de las tablas descriptivas para así determinar la correlación de las dos variables.</p> | | | | |
| Nivel: Correlacional | | Técnica: Encuesta | | | | | |
| Método: Hipotético deductivo | | Instrumento: Cuestionario | | | | | |
| <p>Diseño: No experimental - Transversal</p> | <p>Muestra: 50 trabajadores de la empresa avícola, Huaral 2022.</p> | Variable 2: Competencia laborales | | | | | |
| | | Técnica: Encuesta | | | | | |
| | | Instrumento: Cuestionario | | | | | |

Anexo 4: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tabla 26

Expertos para la validación del instrumento

| GRADO ACADÉMICO | NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR | OPINIÓN DE EXPERTO |
|------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Magister | Molina Guillen Jan Kei Samir | Aplicable |
| Doctor | Carranza Estela Teodoro | Aplicable |
| Doctora | Saldaña Bocanegra Jesús Catherine | Aplicable |

Anexo 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 27

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach

| RANGO | EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE |
|------------------------|-----------------------------------|
| Coeficiente alfa $>,9$ | Es excelente |
| Coeficiente alfa $>,8$ | Es bueno |
| Coeficiente alfa $>,7$ | Es aceptable |
| Coeficiente alfa $>,6$ | Es cuestionable |
| Coeficiente alfa $>,5$ | Es probable |
| Coeficiente alfa $<,4$ | Es inaceptable |

Fuente: *Hernández y Mendoza (2011)*

Tabla 28

Resumen de procesamiento de casos del instrumento

| | | N | % |
|-------|----------|----------|----------|
| Casos | Válido | 10 | 100,00% |
| | Excluido | 0 | 0.00% |
| | Total | 10 | 100,00% |

Tabla 29

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable gestión del cambio

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,679 | 12 |

Tabla 30

Resumen de procesamiento de casos del instrumento

| | | N | % |
|-------|----------|----------|----------|
| Casos | Válido | 10 | 100,00% |
| | Excluido | 0 | 0.00% |
| | Total | 10 | 100,00% |

Tabla 31

Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable competencias laborales

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------|-----------------------|
| ,616 | 15 |

Anexo 6: BASE DE DATOS DEL SPSS

| | Item s_1 | Item s_2 | Item s_3 | Item s_4 | Item s_5 | Item s_6 | Item s_7 | Item s_8 | Item s_9 | Item s_10 | Item s_11 | Item s_12 | Item s_13 | Item s_14 | Item s_15 | Item s_16 | Item s_17 | Item s_18 | Item s_19 | Item s_20 | Item s_21 | Item s_22 | Item s_23 | Item s_24 | Item s_25 | Item s_26 | Item s_27 | |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 33 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 7: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Lima, 23 de octubre del 2022

Estimado Mgtr.

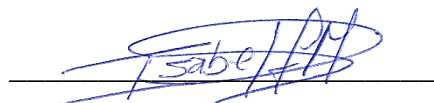
Molina Guillen Jan Kei Samir

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: “**Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**”. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Definición conceptual de variables y dimensiones respectivas
- c) Instrumento de obtención de datos
- d) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente.



María Isabel Flores Marcelo

DNI: 71998064

Lima, 24 de octubre del 2022

Estimado Dr.

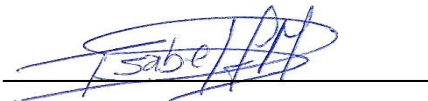
Carranza Estela Teodoro

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "**Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Definición conceptual de variables y dimensiones respectivas
- c) Instrumento de obtención de datos
- d) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,
Atentamente.



María Isabel Flores Marcelo

DNI: 71998064

Lima, 30 de octubre del 2022

Estimada Dra.

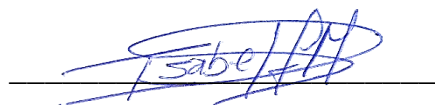
Saldaña Bocanegra Jesús Catherine

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "**Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Definición conceptual de variables y dimensiones respectivas
- c) Instrumento de obtención de datos
- d) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente.



María Isabel Flores Marcelo

DNI: 71998064

“GESTIÓN DEL CAMBIO Y COMPETENCIAS LABORALES EN UNA EMPRESA AVÍCOLA, HUARAL 2022”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y las competencias laborales en una empresa avícola, Huaral - 2022?

1.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022?

b) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022?

c) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022?,

d) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022?

e) ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Existe relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral – 2022

2.2. Hipótesis específicas

a) Existe relación entre gestión del cambio y la motivación en una empresa avícola, Huaral – 2022

b) Existe relación entre gestión del cambio y la característica en una empresa avícola, Huaral – 2022

c) Existe relación entre gestión del cambio y concepto propio en una empresa avícola, Huaral – 2022

d) Existe relación entre gestión del cambio y el conocimiento en una empresa avícola, Huaral – 2022

e) Existe relación entre gestión del cambio y la habilidad en una empresa avícola, Huaral – 2022.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAMBIO

Factores que están presentes en el proceso y que son considerados fundamentales para que el cambio a implantar sea el deseado y que sea adoptado por todas las personas intervinientes en la organización (Domínguez y Giordano, 2009, p.90).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1. Liderazgo

Para, Domínguez y Giordano (2009) es el proceso de habilidades que presenta un individuo para que pueda influenciar en la manera de ser y actuar en un sector determinado hacia una meta en común.

2. Persona

Según, Domínguez y Giordano (2009) las actividades desarrolladas dentro del proceso de cambio implican a las personas, de manera que se debe involucrar, informar, alinear a estos individuos para efectuar el compromiso y el cambio ya que ellos serán quienes adopten e impulsen hacia adelante aquellos factores.

3. Comunicación

Por lo tanto, Domínguez y Giordano (2009) consideran que es un sistema de técnicas y actividades encaminadas en facilitar y agilizar el flujo del mensaje que se dan en los empleados de toda la organización, este medio de comunicación puede influir en las actitudes, opiniones y las conductas de los individuos.

4. Procesos

De acuerdo, Domínguez y Giordano (2009) son aquellas series de actividades y tareas que se realizan en la empresa, involucrando a varias áreas y personas.

VARIABLE 2: COMPETENCIAS LABORALES

Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer 1993).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1. Motivación

Para, Spencer y Spencer (1993) se refiere principalmente al interés que presenta o desea consistentemente un individuo, por ende, las motivaciones son los comportamientos que rigen en las acciones.

2. Característica

Según, Spencer y Spencer (1993) también conocidos como rasgos, son las predisposiciones a la manera de actuar y reaccionar ante las situaciones que podrán influenciar en cada individuo.

3. Concepto propio

De acuerdo, Spencer y Spencer (1993) se les conoce como concepto propio o autoconcepto las cuales implica el conjunto de características que define a un individuo como actitudes, cualidades, valores e imagen propia.

4. Conocimiento

Para ello, Spencer y Spencer (1993) es el conjunto de aprendizajes, razonamiento, habilidades y la información que maneja el individuo, adquiridas mediante la experiencia sobre áreas específicas.

5. Habilidad

Para, Spencer y Spencer (1993) son las destrezas y capacidades adquiridas a lo largo del tiempo es fundamental dentro de las competencias laborales para poder desenvolver y desempeñarse correctamente en ciertas actividades.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por **objetivo determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo **mfloresma8@ucvvirtual.edu.pe**

| NUNCA | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| N | CN | AV | CS | S |

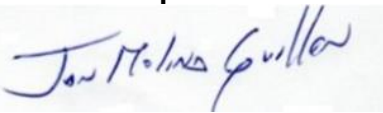
| Gestión del cambio | | | | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|---|
| N° | ÍTEM | VALORACIÓN | | | | |
| | | N | CN | AV | CS | S |
| 1 | El jefe de zona posee y transmite las habilidades de liderazgo en el centro laboral. | | | | | |
| 2 | El jefe de zona fomenta la confianza con sus colaboradores y toma en cuenta sus opiniones. | | | | | |
| 3 | El jefe de zona promueve la participación activa y el trabajo en equipo en el centro laboral. | | | | | |
| 4 | Reconoce sus habilidades y aptitudes relacionadas al proceso de cambio como una oportunidad de mejora. | | | | | |
| 5 | Considera que existe confianza entre los colaboradores lo cual facilita el cumplimiento de las metas. | | | | | |
| 6 | Comparten los valores organizacionales evidenciados en un ambiente armonioso. | | | | | |
| 7 | Los canales y medios de comunicación empleados en el área laboral facilitan la información. | | | | | |
| 8 | Considera que los trabajadores conocen la visión y la comparten dentro del área laboral. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Ante los procesos de cambio la comunicación es claro, sencillo y de fácil entendimiento para los colaboradores. | | | | | |
| 10 | Conoce claramente cuál es su rol a desempeñar dentro de la empresa. | | | | | |
| 11 | Considera que existe flexibilidad en la adopción de los nuevos procesos. | | | | | |
| 12 | Los encargados realizan un seguimiento continuo para verificar las adaptaciones de cambio. | | | | | |
| Competencias laborales | | | | | | |
| 13 | El logro obtenido es el resultado de los intereses del jefe de zona como de los propios colaboradores. | | | | | |
| 14 | Existe retroalimentación y considera que le motiva a seguir mejorando sus competencias laborales. | | | | | |
| 15 | Los reconocimientos brindados por la empresa le motivan a continuar desarrollándose. | | | | | |
| 16 | Considera que maneja correctamente los conflictos generados dentro del área laboral. | | | | | |
| 17 | Las reacciones que presenta ante una situación de conflicto son las adecuadas. | | | | | |
| 18 | Considera que trabajar bajo presión permite desempeñarse correctamente. | | | | | |
| 19 | Las actitudes y valores que presenta se rigen para un buen desempeño. | | | | | |
| 20 | Tiene un sentido de responsabilidad con su centro laboral. | | | | | |
| 21 | Mantiene un alto compromiso en su centro laboral. | | | | | |
| 22 | Tiene conocimiento de la información de las actividades a realizarse día a día. | | | | | |
| 23 | Se les delega funciones específicas en su centro laboral para el cumplimiento de tarea. | | | | | |
| 24 | Comparten los logros obtenidos con sus compañeros por el cumplimiento de objetivo. | | | | | |
| 25 | Desarrolla actividades de acuerdo a sus capacidades y habilidades en el área de trabajo. | | | | | |
| 26 | El desempeño que presenta se rige de acuerdo a sus habilidades. | | | | | |
| 27 | Las capacitaciones lo mantienen actualizado para desarrollar más sus habilidades. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

| Título de la investigación: Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022 | | | | | | | |
|---|--------------|-----------------------------|--|--|-----------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Flores Marcelo María Isabel | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Molina Guillen Jan Kei Samir | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DE EXPERTO | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del cambio | Liderazgo | Habilidad de liderazgo | El jefe de zona posee y transmite las habilidades de liderazgo en el centro laboral | S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = ALGUNAS VECES CS = CASI NUNCA N = NUNCA | X | | |
| | | Confianza | El jefe de zona fomenta la confianza con sus colaboradores y toma en cuenta sus opiniones | | X | | |
| | | Trabajo en equipo | El jefe de zona promueve la participación activa y el trabajo en equipo en el centro laboral | | X | | |
| | Personas | Habilidades y aptitudes | Reconoce sus habilidades y aptitudes relacionadas al proceso de cambio como una oportunidad de mejora | | X | | |
| | | Confianza entre pares | Considera que existe confianza entre los colaboradores lo cual facilita el cumplimiento de las metas | | X | | |
| | | Valores compartidos | Comparten los valores organizacionales evidenciados en un ambiente armonioso | | X | | |
| | Comunicación | Canales y medios | Los canales y medios de comunicación empleados en el área laboral facilitan la información | | X | | |
| | | Comunicación de la visión | Considera que los trabajadores conocen la visión y la comparten dentro del área laboral. | | X | | |
| | | Comunicación para el cambio | Ante los procesos de cambio la comunicación es claro, sencillo y de fácil entendimiento para los colaboradores | | X | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------------------|---|---|--|--|
| | Procesos | Claridad en la definición de roles | Conoce claramente cuál es su rol a desempeñar dentro de la empresa | X | | |
| | | Flexibilidad de los procesos | Considera que existe flexibilidad en la adopción de los nuevos procesos | X | | |
| | | Adaptaciones | Los encargados realizan un seguimiento continuo para verificar las adaptaciones de cambio | X | | |
| Competencias laborales | Motivación | Intereses de la persona | El logro obtenido es el resultado de los intereses del jefe de zona como de los propios colaboradores | X | | |
| | | Retroalimentación | Existe retroalimentación y considera que le motiva a seguir mejorando sus competencias laborales | X | | |
| | | Reconocimiento | Los reconocimientos brindados por la empresa le motivan a continuar desarrollándose | X | | |
| | Características | Manejo de conflicto | Considera que maneja correctamente los conflictos generados dentro del área laboral | X | | |
| | | Reacción ante situación de conflicto | Las reacciones que presenta ante una situación de conflicto son las adecuadas | X | | |
| | | Trabajo bajo presión | Considera que trabajar bajo presión permite desempeñarse correctamente | X | | |
| | Concepto propio | Actitudes | Las actitudes y valores que presenta se rigen para un buen desempeño | X | | |
| | | Responsabilidad | Tiene un sentido de responsabilidad con su centro laboral | X | | |
| | | Compromiso | Mantiene un alto compromiso en su centro laboral | X | | |
| | Conocimiento | Actividades a realizar | Tiene conocimiento de la información de las actividades a realizarse día a día | X | | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------------|--|---|--|--|
| | | Cumplimiento de tarea | Se les delega funciones específicas en su centro laboral para el cumplimiento de tarea. | X | | |
| | | Cumplimiento de objetivo | Comparten los logros obtenidos con sus compañeros por el cumplimiento de objetivo | X | | |
| | Habilidad | Capacidad de desarrollar tareas | Desarrolla actividades de acuerdo a sus capacidades y habilidades en el área de trabajo. | X | | |
| | | Desempeño | El desempeño que presenta se rige de acuerdo a sus habilidades | X | | |
| | | Capacitaciones | Las capacitaciones lo mantienen actualizado para desarrollar más sus habilidades | X | | |
| Firma de experto  | | Fecha: 24/10/2022 | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El documento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Lic. Adm. Jan Molina Guillen

DNI: 45099368

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

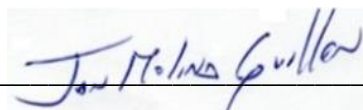
Fecha: 24-10-2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

| SI CUMPLE |
|---|
| Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. |
| Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. |
| Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. |

| NO CUMPLE |
|--|
| Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado. |
| Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. |
| Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo. |

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma de experto informante

Especialidad: Mgtr. Lic. Adm.



Título de la investigación: Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022

Apellidos y nombres del investigador: Flores Marcelo María Isabel

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro

| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DE EXPERTO | | | |
|---------------------|--------------|-----------------------------|---|--|-----------|-----------|-----------------------------|
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del cambio | Liderazgo | Habilidad de liderazgo | El jefe de zona posee y transmite las habilidades de liderazgo en el centro laboral | S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = ALGUNAS VECES CS = CASI NUNCA N = NUNCA | X | | |
| | | Confianza | El jefe de zona fomenta la confianza con sus colaboradores y toma en cuenta sus opiniones | | X | | |
| | | Trabajo en equipo | El jefe de zona promueve la participación activa y el trabajo en equipo en el centro laboral | | X | | |
| | Personas | Habilidades y aptitudes | Reconoce sus habilidades y aptitudes relacionadas al proceso de cambio como una oportunidad de mejora | | X | | |
| | | Confianza entre pares | Considera que existe confianza entre los colaboradores lo cual facilita el cumplimiento de las metas | | X | | |
| | | Valores compartidos | Comparten los valores organizacionales evidenciados en un ambiente armonioso | | X | | |
| | Comunicación | Canales y medios | Los canales y medios de comunicación empleados en el área laboral facilitan la información | | X | | |
| | | Comunicación de la visión | Considera que los trabajadores conocen la visión y la comparten dentro del área laboral. | | X | | |
| | | Comunicación para el cambio | Ante los procesos de cambio la comunicación es claro, sencillo y de fácil | | X | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------------------|---|---|--|--|
| | | | entendimiento para los colaboradores | | | |
| | Procesos | Claridad en la definición de roles | Conoce claramente cuál es su rol a desempeñar dentro de la empresa | X | | |
| | | Flexibilidad de los procesos | Considera que existe flexibilidad en la adopción de los nuevos procesos | X | | |
| | | Adaptaciones | Los encargados realizan un seguimiento continuo para verificar las adaptaciones de cambio | X | | |
| Competencias laborales | Motivación | Intereses de la persona | El logro obtenido es el resultado de los intereses del jefe de zona como de los propios colaboradores | X | | |
| | | Retroalimentación | Existe retroalimentación y considera que le motiva a seguir mejorando sus competencias laborales | X | | |
| | | Reconocimiento | Los reconocimientos brindados por la empresa le motivan a continuar desenvolviéndose | X | | |
| | Características | Manejo de conflicto | Considera que maneja correctamente los conflictos generados dentro del área laboral | X | | |
| | | Reacción ante situación de conflicto | Las reacciones que presenta ante una situación de conflicto son las adecuadas | X | | |
| | | Trabajo bajo presión | Considera que trabajar bajo presión permite desempeñarse correctamente | X | | |
| | Concepto propio | Actitudes | Las actitudes y valores que presenta se rigen para un buen desempeño | X | | |
| | | Responsabilidad | Tiene un sentido de responsabilidad con su centro laboral | X | | |
| | | Compromiso | Mantiene un alto compromiso en su centro laboral | X | | |
| | Conocimiento | Actividades a realizar | Tiene conocimiento de la información de las actividades a realizarse día a día | X | | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------------|--|---|--|--|
| | | Cumplimiento de tarea | Se les delega funciones específicas en su centro laboral para el cumplimiento de tarea. | X | | |
| | | Cumplimiento de objetivo | Comparten los logros obtenidos con sus compañeros por el cumplimiento de objetivo | X | | |
| | Habilidad | Capacidad de desarrollar tareas | Desarrolla actividades de acuerdo a sus capacidades y habilidades en el área de trabajo. | X | | |
| | | Desempeño | El desempeño que presenta se rige de acuerdo a sus habilidades | X | | |
| | | Capacitaciones | Las capacitaciones lo mantienen actualizado para desarrollar más sus habilidades | X | | |
| Firma de experto | | Fecha: 24/10/2022 | | | | |
|   DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171 | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El documento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carranza Estela Teodoro

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 24/10/2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

| SI CUMPLE | NO CUMPLE |
|---|--|
| Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. | Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado. |
| Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. | Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. |
| Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. | Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo. |

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



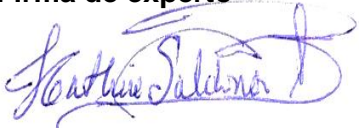
DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Firma de experto informante

Especialidad: Dr. Carranza Estela Teodoro

| Título de la investigación: Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022 | | | | | | | |
|--|--------------|-----------------------------|---|--|-----------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Flores Marcelo María Isabel | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Dra. Saldaña Bocanegra Jesús Catherine | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DE EXPERTO | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM / PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Gestión del cambio | Liderazgo | Habilidad de liderazgo | El jefe de zona posee y transmite las habilidades de liderazgo en el centro laboral | S = SIEMPRE CS = CASI SIEMPRE AV = ALGUNAS VECES CS = CASI NUNCA N = NUNCA | X | | |
| | | Confianza | El jefe de zona fomenta la confianza con sus colaboradores y toma en cuenta sus opiniones | | X | | |
| | | Trabajo en equipo | El jefe de zona promueve la participación activa y el trabajo en equipo en el centro laboral | | X | | |
| | Personas | Habilidades y aptitudes | Reconoce sus habilidades y aptitudes relacionadas al proceso de cambio como una oportunidad de mejora | | X | | |
| | | Confianza entre pares | Considera que existe confianza entre los colaboradores lo cual facilita el cumplimiento de las metas | | X | | |
| | | Valores compartidos | Comparten los valores organizacionales evidenciados en un ambiente armonioso | | X | | |
| | Comunicación | Canales y medios | Los canales y medios de comunicación empleados en el área laboral facilitan la información | | X | | |
| | | Comunicación de la visión | Considera que los trabajadores conocen la visión y la comparten dentro del área laboral. | | X | | |
| | | Comunicación para el cambio | Ante los procesos de cambio la comunicación es claro, sencillo y de fácil | | X | | |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------------------|---|---|--|--|
| | | | entendimiento para los colaboradores | | | |
| | Procesos | Claridad en la definición de roles | Conoce claramente cuál es su rol a desempeñar dentro de la empresa | X | | |
| | | Flexibilidad de los procesos | Considera que existe flexibilidad en la adopción de los nuevos procesos | X | | |
| | | Adaptaciones | Los encargados realizan un seguimiento continuo para verificar las adaptaciones de cambio | X | | |
| Competencias laborales | Motivación | Intereses de la persona | El logro obtenido es el resultado de los intereses del jefe de zona como de los propios colaboradores | X | | |
| | | Retroalimentación | Existe retroalimentación y considera que le motiva a seguir mejorando sus competencias laborales | X | | |
| | | Reconocimiento | Los reconocimientos brindados por la empresa le motivan a continuar desenvolviéndose | X | | |
| | Características | Manejo de conflicto | Considera que maneja correctamente los conflictos generados dentro del área laboral | X | | |
| | | Reacción ante situación de conflicto | Las reacciones que presenta ante una situación de conflicto son las adecuadas | X | | |
| | | Trabajo bajo presión | Considera que trabajar bajo presión permite desempeñarse correctamente | X | | |
| | Concepto propio | Actitudes | Las actitudes y valores que presenta se rigen para un buen desempeño | X | | |
| | | Responsabilidad | Tiene un sentido de responsabilidad con su centro laboral | X | | |
| | | Compromiso | Mantiene un alto compromiso en su centro laboral | X | | |
| | Conocimiento | Actividades a realizar | Tiene conocimiento de la información de las actividades a realizarse día a día | X | | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------------------------|--|---|--|--|
| | | Cumplimiento de tarea | Se les delega funciones específicas en su centro laboral para el cumplimiento de tarea. | X | | |
| | | Cumplimiento de objetivo | Comparten los logros obtenidos con sus compañeros por el cumplimiento de objetivo | X | | |
| | Habilidad | Capacidad de desarrollar tareas | Desarrolla actividades de acuerdo a sus capacidades y habilidades en el área de trabajo. | X | | |
| | | Desempeño | El desempeño que presenta se rige de acuerdo a sus habilidades | X | | |
| | | Capacitaciones | Las capacitaciones lo mantienen actualizado para desarrollar más sus habilidades | X | | |
| Firma de experto  | | Fecha: 31/10/2022 | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El documento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. SALDAÑA BOCANEGRA JESUS CATHERINE

DNI: 40346019

Especialidad del validador: Administrador

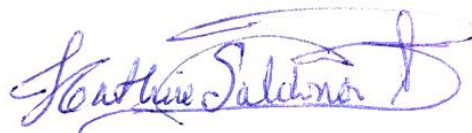
Fecha: 31-10-2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

| SI CUMPLE |
|---|
| Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. |
| Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. |
| Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. |

| NO CUMPLE |
|--|
| Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado. |
| Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo. |
| Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo. |

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma de experto informante
Especialidad: Dra. Administración

Anexo 8: FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022

Investigador principal: María Isabel Flores Marcelo

Asesor: Dr. Jesús Romero Pacora

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**, cuyo propósito es **determinar la relación entre gestión del cambio y competencias laborales en una empresa avícola, Huaral 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [**nombre de la institución**] si ha autorizado explícitamente el uso del nombre).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **[15]** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Jesús Romero Pacora al correo electrónico **jesusromerop@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de **(indicar el correo del CEI de la Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado)**.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].