



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en
tiempo de crisis

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Iquiño Huamani, Maria del Rosario (orcid.org/0000-0002-1461-7234)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (orcid.org/0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicó con todo mi corazón mi tesis a mi madre, a mis tíos y a mis hermanos, sin su apoyo no habría logrado. Estuvieron conmigo en los momentos más difíciles de mi vida apoyándome.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por tener esta vida llena de energía por todas sus bendiciones que me da día a día, también agradezco a la familia Pisfil por su cariño y su apoyo durante mis estudios. En especial agradezco a mi profesora Diana Huamani, por su dedicación, por su enseñanza y por su paciencia.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 10 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 11 |
| 3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos | 12 |
| 3.5. Procedimientos | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | |

Índice de tabla

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Planteamiento de los objetivos | 4 |
| Tabla 2. Planteamiento de hipótesis | 4 |
| Tabla 3. Distribución de los participantes | 12 |
| Tabla 4. Pruebas de normalidad | 20 |
| Tabla 5. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general | 20 |
| Tabla 6. Pruebas de chi-cuadrado de las hipótesis específicas | 21 |
| Tabla 7. Información de ajuste de los modelos | 21 |
| Tabla 8. Pseudo R-Square | 22 |
| Tabla 9. Estimaciones de parámetro | 22 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Porcentaje de genero | 15 |
| Figura 2 Porcentaje de edades | 15 |
| Figura 3 Porcentaje de la dimensión de anticipación de la variable resiliencia | 16 |
| Figura 4 Porcentaje de la dimensión capacidad de afrontamiento de la variable resiliencia | 16 |
| Figura 5 Porcentaje de la dimensión capacidad de adaptación de la variable resiliencia | 17 |
| Figura 6 Porcentaje de la dimencion naturaleza de la fuerza laboral de la variable cambio organizacional | 17 |
| Figura 7 Porcentaje de la dimensión tecnología de la variable cambio organizacional | 18 |
| Figura 8 Porcentaje de la dimensión choques económicos de la variable cambio organizacional | 18 |
| Figura 9 Porcentaje de la dimensión tendencias sociales de la variable cambio organizacional | 19 |
| Figura 10 Porcentaje de la dimensión política social de la variable cambio organizacional | 19 |

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempos de crisis. El enfoque del estudio es cuantitativo, nivel aplicado, una población y muestra de 115 trabajadores de las empresas del rubro textil, la técnica que se realizó fue la encuesta con un total de 40 preguntas entre las dos variables del estudio. Los datos recolectados se analizaron en el programa de SPSS. Los resultados obtenidos se presentaron en tablas con la finalidad de describir los niveles de influencia entre las variables con sus dimensiones. Posteriormente se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos con el alfa de Cronbach de la variable resiliencia 0.913 y 0.898 la variable cambio organizacional. se comprobó que la resiliencia influye en el cambio organizacional en tiempos de crisis, los valores que se obtuvieron fueron: en la prueba chi cuadrado $\chi^2 = \text{sig. } 0.000$ dentro de la significancia < 0.05 . en la bondad de ajuste de la regresión logística ordinal, la resiliencia influye significativamente en un 16.7% el cambio organizacional. Finalmente, se determinó un coeficiente wald= 6,299 teniendo significancia de 0,012 menor al nivel de contraste ($p < 0.05$), es decir que se rechaza el supuesto de que el coeficiente es igual a cero, entendiendo que la resiliencia influye significativamente en el cambio organizacional.

Palabras clave: Anticipación, adaptación, cambio, superación.

Abstract

The objective of the study was to determine the influence of resilience in the textile industry in the face of organizational changes in times of crisis. The approach of the study is quantitative, applied level, a population and sample of 115 workers of textile companies, the technique used was the survey with a total of 40 questions between the two variables of the study. The data collected were analyzed in the SPSS program. The results obtained were presented in tables in order to describe the levels of influence between the variables with their dimensions. Subsequently, the validity and reliability of the data collection instruments were tested with Cronbach's alpha for the resilience variable 0.913 and 0.898 for the organizational change variable. It was proven that resilience influences organizational change in times of crisis, the values obtained were: in the chi-square test $\chi^2 = \text{sig. } 0.000$ within the significance < 0.05 . In the goodness of fit of the ordinal logistic regression, resilience significantly influences organizational change by 16.7%. Finally, a coefficient wald= 6.299 was determined, having a significance of 0.012 below the contrast level ($p < 0.05$), i.e. the assumption that the coefficient is equal to zero is rejected, understanding that resilience significantly influences organizational change.

Keywords: *anticipation, adaptation, change, coping*

I. INTRODUCCIÓN

Para ejecutar el primer capítulo, se logró obtener cantidad de información importante para la variable de estudio. En primer instante, se detalló la variable principal resiliencia a base de investigaciones científicas. Seguidamente, se expone los hallazgos principales que se lograron obtener en otros trabajos de investigación. Se procedió a realizar el planteamiento del problema de estudio, seguido de ello, se mencionó las justificaciones de estudio, se planteó los objetivos del presente trabajo de investigación y por último se presentó las hipótesis de investigación.

La resiliencia organizativa se refiere a la respuesta de una empresa a ser destruida, y hace hincapié en la capacidad de recuperarse y prosperar ante adversidad, crisis o desastre (Hajishirzi et al., 2022, p.3); dado que, en los estudios de organización, la resiliencia ha sido ampliamente reconocida como un factor importante que influye en los resultados en el lugar de trabajo (Wiedenbach et al., 2022, p.4); así también, las empresas saludables son resilientes ya que pueden afrontar de una buena manera las situaciones difíciles, enfrentando los cambios y crecer con las turbulencia (Salanova, M., 2022); asimismo, la resiliencia puede ser una fuente de ventaja competitiva sostenible y, por lo tanto, explica por qué algunas empresas son más resistentes y, por lo tanto, más exitosas que otras (Ciasullo et al., 2022); asimismo, el estudio muestra que la gestión del conocimiento refuerza la relación positiva entre la resiliencia de la organización y la supervivencia de la empresa (Manab y Aziz, 2019, p.592). Por lo tanto, de acuerdo a lo mencionadolas empresas que son resilientes pueden superar cualquier crisis y adaptarse rápidamente al cambio.

Cambio organizacional, es cada vez más importante comprender las causas que influyen en la continuidad de las operaciones empresariales y minimizar los efectos negativos causados por los eventos disruptivos, los efectos beneficiosos de la resiliencia para afrontar los cambios disruptivos desde una perspectiva interna (Morales et al., 2019, p.9); asimismo, sostienen que las capacidades de una organización pueden renovarse y desarrollarse para lograr la congruencia con el entorno cambiante, lo que permite adaptar, integrar y reconfigurar recursos, capacidades organizativas y competencias funcionales para responder a los desafíos

del entorno externo (Sincorá et al 2018), asimismo, el estudio destaca la importancia del cambio y del aprendizaje, la conformación de alianzas y la asunción de riesgos como las principales estrategias de resiliencia desarrolladas por las compañías durante la crisis (Cruz-Coria y Erika, 2021); a su vez, las medidas implementadas durante la pandemia de Covid19 obligaron a las pymes a suspender sus actividades económicas y comerciales, lo que afectó sus operaciones y desempeño (García et al., 2021).

Sin embargo, para el Perú, el rejuvenecimiento es un modelo de resiliencia, que la velocidad de recuperación es lenta, porque las organizaciones han sufrido una desolación total (Heredia et al., 2022, p.3).

A nivel local en las empresas del rubro textil, se dedican a fabricar y a las ventas de prendas de vestir. Estas empresas solo cuentan con dos áreas, área administrativa y área de producción, antes de la pandemia contaban con cierta cantidad de trabajadores en cada área; sin embargo, a consecuencia de esta crisis (covid-19) se realizó el recorte de personal. Asimismo, los colaboradores fueron los afectados ante esta situación, ya que estas empresas no contaban con recursos suficientes para poder afrontar y para así mantener su talento humano. Es por ello, que la investigación va a indagar para encontrar cuáles son los divisores que ha generado la resiliencia a los cambios, el cual es de importancia para restablecer las actividades en la organización.

De la misma manera, el problema de investigación empieza por la redacción del problema, pasa por etapas de reducción y focalización para seguir con la reflexión y razonamiento que va a resultar como fruto del problema de investigación, que conforma un análisis crítico del material, disponible sobre la problemática para encontrar la necesidad de una nueva versión (Arias, J., 2020); asimismo, es una situación que motiva a la discusión actual y puede ser abordado por una o varias disciplinas. (Barboza, Ventura y Gaycho, 2018, p.89); por ello, empieza el desarrollo del estudio de la siguiente pregunta ¿De qué manera la resiliencia influye en los cambios organizacionales en tiempos de crisis? también, se tienen como preguntas específicas: (a) ¿De qué manera la capacidad de anticipación influye en los cambios organizacionales en tiempos de crisis?; (b) ¿De qué manera la capacidad de

afrontamiento influye en los cambios organizacionales en tiempos de crisis? (c) ¿De qué manera la capacidad de adaptación influye en los cambios organizacionales en tiempos de crisis?

Justificar el problema de investigación es enunciar las razones por las cuales es fundamental realizar la investigación (Hernández, Sampiere & Mendoza, 2018, p.40), asimismo, la justificación responde a explicar el ¿por qué?, ¿para qué? y ¿para quién? es valioso que se realice la investigación (Arispe, Soledad y Guerrero et al, 2020, p.27). La investigación se realizó, porque la resiliencia es importante para que las organizaciones se anticipen, respondan y se adapten a los cambios.

La justificación teórica, describe cuales son las brechas de conocimiento existente que el estudio buscara reducir (Álvarez, 2020), es el valor del estudio de la resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempo de crisis, pretende evidenciar a nivel empírico, de acuerdo a los resultados. Los hallazgos de la investigación permitirán aportar teorías respecto a cambio organizacional en las empresas pymes.

La justificación práctica esta investigación se realizó para tener nuevas estrategias para trabajar de manera eficaz, ya que las empresas del rubro textil fueron afectadas durante la crisis.

La justificación metodológica implica a partir del estudio proponer un nuevo procedimiento para generar conocimiento valido y veraz (Arispe et al.,2020), es por ello que en el estudio se utilizó los instrumentos de recolección de datos, para la validez y confiabilidad. El propósito es dar a conocer el funcionamiento de tales propiedades, con base en las medidas obtenidas por los instrumentos, recae en la precisión y replicabilidad de uso de estos en futuras investigaciones para el contexto laboral o administrativo.

La justificación social permite solucionar problemas que pueden afectar a un grupo de la sociedad (Fernández, 2020), por ello el impacto esperado del estudio recae sobre las oportunidades de crecimiento de las organizaciones mediante las estrategias para subsistir, así también para los empleados, con habilidades más entrenadas, se perfilarán para crecer en servicios del rubro.

El objetivo, es el propósito de conocer y está relacionado con el proceso de investigación; por ello, la meta se inclina a la aplicación de conocimiento para transformar un hecho (Espinoza, 2018, p.24).

Tabla 1.

Planteamiento de los objetivos

| Orden | Descripción |
|--------------|--|
| Ob1 | Explicar la influencia de la resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempos de crisis |
| Ob1a | Identificar la influencia de la capacidad de anticipación en los cambios organizacionales en tiempos de crisis |
| Ob1b | Identificar la influencia de la capacidad de afrontamiento en los cambios organizacionales en tiempos de crisis |
| Ob1c | Identificar la influencia de la capacidad de adaptación en los cambios organizacionales en tiempos de crisis |

La hipótesis es una pregunta formulada de tal modo que se pueda prever una respuesta (Baena, 2017). La hipótesis es una interrogante formulada para ser respondida.

Tabla 2.

Planteamiento de hipótesis

| Orden | Descripción |
|--------------|---|
| Hipótesis 1 | La resiliencia influye significativamente en el cambio organizacional. |
| Hipótesis 1a | Capacidad de anticipación influye significativamente en el cambio organizacional. |
| Hipótesis 1b | Capacidad de afrontamiento influye significativamente en el cambio organizacional |
| Hipótesis 1c | Capacidad de adaptación influye significativamente en el cambio organizacional |

II. MARCO TEÓRICO

En el segundo capítulo, se inició con la revisión de literatura en consulta con tesis y artículos científicos, estos corresponden con los estudios internacionales y nacionales que demuestra el impacto de la resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempo de crisis.

Baca et al., (2021) realizaron un estudio que tuvo como propósito determinar el impacto de las estrategias de crisis en el desempeño financiero de las pymes en ambientes de crisis, tomando como mediador a la resiliencia organizacional. El universo de estudio fueron las pymes que están inscritas en la (UGARP). Asimismo, la metodología es cuantitativo con una diseño no experimental, transversal y explicativo. Los resultados arrojaron que el 57.7% ($R^2=0.577$) de las organizaciones accedieron a algún programa de reactivación con la finalidad de subsistir en el mercado. Además, la encuesta muestra que, de las industrias operativas, en la mayoría se han reducido las ventas, y el 11.7% ($R^2=0.117$) no realizaron ventas. Se concluye, que la resiliencia es fundamental para todas las organizaciones, debido a que nos encontramos en constante cambios, por lo que las compañías se pueden ver afectadas positivamente o negativamente, esto dependerá de las estrategias implementadas y la capacidad de adaptación que las organizaciones tengan.

Gonzales (2018) realizó una investigación que tuvo por objetivo analizar el estado de resiliencia de los trabajadores de royal tex s.a. sucursal costa y su impacto en la gestión del cambio. Participaron del estudio 50 colaboradores. El método de la investigación es explicativa, no experimental, porque considera información del primer semestre del 2016 y el investigador no interactuará con el objeto de estudio para que este no se vea alterado. El 82% ($R^2=0.82$) de los empleados tienen concepto positivo de su actuar ante los clientes, hacia la compañía. El 15% ($R^2=0.15$) considera que aún podría aumentar sus habilidades de comunicación, identificación con la organización, servicio al cliente. se concluye que tener colaboradores resilientes permite que la gestión del cambio se lleve de manera proactiva y con menos resistencia a nuevas metodologías.

Lam (2017) realizó una investigación que tuvo como propósito instituir el grado de repercusión de la resiliencia empresarial de las medianas organizaciones industriales manufactureras. Participaron del estudio 278 empresas medianas manufactureras en la provincia de Guayas – Ecuador. Siguiendo, una metodología cuantitativa, además por el grado de dirección, es un estudio dirigido a las conclusiones que trata de resolver el impacto de influencia entre las dos variables de estudio, da entender que tiene un diseño causal. Los resultados arrojaron que la resiliencia incide de manera significativa en la sostenibilidad empresarial, presenta una influencia positiva y significativa del 96.2% ($R^2=0.962$). Se concluye que a medida que incrementan los valores de las empresas resilientes, también incrementa la sostenibilidad empresarial y así de manera viceversa.

Carreón (2019) realizó el estudio, explicar cómo y en qué medida la resiliencia impacta en la productividad laboral de los colaboradores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco, 2018. Participaron del estudio 46 trabajadores. El método de la investigación fue de diseño no experimental, de enfoque mixto de tipo descriptivo explicativo. se concluye que existe relación positiva de 0.554 y $p= 0.014$.

Varela et al. (2022) realizaron una investigación que tuvo por objetivo es determinar como la planeación estratégica influye en el potencial de resiliencia organizacional. Se realizo mediante un instrumento de 126 organizaciones como muestra. Se procedió a aplicar el método cuantitativo, se empleó un diseño no experimental y de causa-efecto, Se obtuvo un coeficiente de determinación ($R^2=0.658$) que permitió identificar que las variables independientes permitan explicar hasta el 65.8% de la variable dependiente. Se concluyo que la planificación estratégica influye positivamente en el potencial de resiliencia organizacional.

Valera et al. (2022) realizaron una investigación que tuvo por objetivo identificarlos precursores del potencial de resiliencia organizacional y su influencia mediadora en la capacidad de adaptación de las organizaciones a la crisis actual del covid-19. Participaron del estudio 126 empresas pymes. Bajo un enfoque explicativo. Los resultados revelan que la cultura de empoderamiento y la planeación estratégica explican el 66.7% ($R^2 = 0.667$) de la varianza del potencial de la resiliencia. Se

concluye que el estudio justifico su desarrollo. Por estas razones, los resultados dela investigación se pueden aplicar a las empresas en sus contextos organizativos específicos ajustando y manipulando las variables según sea necesario para un caso particular.

En la ejecución de la revisión de la literatura de la resiliencia organizacional se han podido destacar las siguientes definiciones:

Resiliencia organizacional, referente a la variable los autores Meneghel et al.,(2013, citado en Petrillo, 2018), desde su modelo de resiliencia organizacional aluden:son compañías que se adaptan al cambio y están en la capacidad de poder enfrentar cualquier situación turbulenta para permanecer en el mercado (p.42). Por ello, Wieland y Durach (2021, citado en Del río et al., 2022), refieren a la variable de estudio que: la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones inesperadas (p.2). Asimismo, Morales et al. (2019), la resiliencia es la capacidad de ajustar, adaptar y conservar su funcionalidad básica cuando ocurren errores, fallas y cambios ambientales (p.2).

Asimismo, se presenta los modelos teóricos para variable resiliencia organizacional:

Teoría de Meneghel et al., (2013); Meneghel et al., (2013, citado en Petrillo, 2018) aluden sobre la resiliencia organizacional como una virtud dinámica de adaptación de las organizaciones que crece y progresa con el tiempo. En ese sentido,*la resiliencia organizacional* es evidenciado en tres etapas: a) *relaciones interpersonales*, pueden cooperar, almacenar y permitir la entrada a recursos fundamentales, evitar que las turbulencias perjudiquen el desarrollo; b) *autoeficacia*, los colaboradores con un nivel alto son más resilientes cuando se concurren a circunstancias adversas, esto es debido a su aptitud de creer en su capacidades de aventajar las adversidades y c) *emociones positivas*, ayuda contrarrestar las emociones negativas.

Teoría de Wieland y Durach, (2021); Wieland y Durach (2021, citado Moreno Del río et al., 2022) refieren a la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones inesperadas. Por ello, la resiliencia es reflejado en tres factores fundamentales :a) *capacidad de anticipación*,

posee la capacidad de descubrir ocasiones críticas en la empresa y así habituarse de modo proactivo, b) *capacidad de afrontamiento*, es la capacidad de fomentar soluciones y no solo originar conocimientos, son fundamentales para reactivar los niveles de desempeño esperados y salir de una situación desafiante y c) *capacidad de adaptación*, la habilidad que poseen las empresas para hacer ajustes luego de que aparece algún suceso crítico.

Teoría de los autores Morales et al (2019) la resiliencia es la capacidad de absorber, efectivamente el evento perturbador. Por ello, la resiliencia está reflejado en tres factores: a) *cultura organizacional*, b) *liderazgo resiliente* y c) *capacidad organizativa y de gestión*.

En la ejecución de la revisión de la literatura del cambio organizacional se han podido destacar las siguientes definiciones:

Cambio organizacional, respecto a la variable expresada, los autores Prieto et al., (2015, citado en Prieto et al, 2018) desde su modelo aluden sobre el cambio organizacional: “como un grupo de conjunto de modificaciones, variaciones y alteraciones tanto en la estructura de conducta” (p.86). Por ello, el autor Lewin (1954); Lewin (1954, citado en Villalba, 2017), presenta modelo del proceso de cambio planeado que sirve para pasar de un estado inicial indeseado a una situación futura esperada (p.79). Asimismo, Siegal et al. (1996); Siegal et al. (1996, citado en Asencio y Vargas, 2020) los autores aluden que cambio es la supervivencia o adaptación de las organizaciones, por lo que están expuestos a cambios constantes.

Asimismo, se presenta los modelos teóricos para la segunda variable Cambio organizacional:

Teoría de Prieto et al., (2015); Prieto et al., (2015, citado en Prieto et al,2018) definieron el cambio como un grupo de modificaciones en la estructura y la conducta lo cual se entienden de manera íntima, de acuerdo a una correcta en la estrategia, para conseguir resultados óptimos. En ese sentido, el cambio organizacional es evidenciado por cinco factores claves: (a) *naturaleza de la fuerza laboral*, los conocimientos, capacidades de los colaboradores y cómo estos laboran son factores fundamentales en la organización; (b) *tecnología*, debe mostrarse toda la estructura de la empresa, ya que debe estar en constante innovación o cambio, en todos los

aspectos; (c) *choques económicos*, las organizaciones líderes o victoriosos están en constante cambio, desarrollando con eficiencia los productos para ingresar al mercado; d) *tendencias sociales*, ninguna empresa es estable por más años que tenga en el mercado, todas las organizaciones han pasado por tiempos de crisis, por los constantes cambios; (e) *política mundial*, el talento humano en la organización es fundamental ya que genera el recurso económico de la empresa.

Teoría de Lewin (1954); Lewin (1954, citado en Villalba 2017) este autor define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable, por ello la idea que propone es de: a) descongelar, tener conciencia de la necesidad de cambiar y de eliminar cualquier resistencia al cambio; b) cambiar, es necesaria para contrarrestar la resistencia de las personas que dificultan el cambio y c) congelar, los nuevos valores.

Teoría de Siegal et al (1996); Siegal et al (1996, citado en Asencio y Vargas, 2020) refieren al cambio que es la supervivencia de las organizaciones, ya deben de adaptarse al cambio, el modelo tiene las siguientes dimensiones: (a) *Respuesta individual al cambio*, resistencia al cambio de las organizaciones; (b) *Naturaleza general del cambio*, capacidad de poder aceptar el cambio (c) *Planeación del cambio*, el talento humano está dentro de su planificación de la organización; (d) *Administrar el personal*, la organización tiene la obligación de que el personal debe tener conocimiento de todo el cambio que se genera; (e) *Administración organizacional*, es la importancia del involucramiento como un medio para construir el compromiso. Considera la necesidad de reducir barreras y resistencia para alcanzar metas; (f) *Evaluación del cambio*, reconoce que las quejas a menudo pueden ser signos de progreso y de energía positiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos que se aplican al estudio de un problema (Hernández, et al., 2018, p.4). El estudio que se realizó fue aplicado, ya que se recaudó información de diferentes materiales de suma importancia.

Enfoque

Es la medición y las técnicas descriptivas y multivariadas de la estadística a fin de contrastar y probar una hipótesis (Hernández, et al., 2018). El estudio que se realizó fue enfoque cuantitativo.

Diseño

Se realizó el diseño no experimental transversal, este tipo de estudio tiene presente varias muestras en un punto concreto (Sánchez, et al., 2018, p.53); asimismo, los sujetos de la investigación son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación; no se manipulan las variables de estudio (Arias, 2021). En este estudio se empleó un diseño no experimental correlacional.

Alcance

Establece causa – efecto entre sus variables, son más profundas y estructuradas a diferente de los alcances previos (Arias, 2021). En este estudio se empleó un alcance explicativo.

3.2 Variables y operacionalización

La variable es aquella frase que se encuentra en el título de estudio, también se encuentra en el objetivo general, problema general y la hipótesis general (Arias, 2020, p. 33).

3.2.1 Variable independiente:

Para la investigación se consideró como variable independiente resiliencia.

3.2.1.1 Definición conceptual: refieren a la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones

inesperadas. Por ello, la resiliencia es reflejado en tres factores fundamentales Wieland y Durach (2021, citado en Moreno Del río et al., 2022, p.2).

3.2.1.2 Definición operacional: La variable Resiliencia será medible acuerdo de sustres dimensiones de escala.

Dimensiones: Capacidad de anticipación, capacidad de afrontamiento y capacidad de adaptación

Escala de medición: Ordinal.

3.2.2 Variable dependiente:

Para nuestro estudio se consideró como variable dependiente cambio organizacional

3.2.2.1 Definición conceptual:

Un grupo de conjunto de modificaciones, variaciones y alteraciones tanto en la estructura de conducta Prieto et al., (2015, citado en Prieto et al, 2018).

3.2.2.2 Definición operacional: La variable cambio organizacional será medible Acuerdo a sus cinco dimensiones de escala.

Dimensiones: Naturaleza de la fuerza laboral, tecnología, choques económicos, tendencias sociales y política social.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis

3.3.1 Población

Es el conjunto de personas de los que se pretende aprender o extraer información (Majid, 2018, p. 3). La población fue conformada de las empresas del rubro textil del distrito de SJL. por un total de 115 colaboradores

Criterios de selección

Criterios de inclusión: la cantidad de los colaboradores de cada una de las empresas del rubro textil de SJL. se detalla de la siguiente manera.

Tabla 3

Distribución de los participantes

| Empresas | Nº de colaboradores |
|----------------------|---------------------|
| Empresa Nak Bussines | 12 |
| Empresa Amitex | 9 |
| Empresa C | 94 |
| Total | 115 |

Criterios de exclusión

Se desarrollo el criterio de exclusión, en el cual no se toma en cuenta a los Gerentes de las empresas, porque el estudio se enfoca en los trabajadores de las empresas.

Técnica e instrumento de recolección de datos

Permite la recopilación de los datos, mediante las preguntas que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden información requerida por el estudio (López-Roldán y Fachelli, 2015). Para este estudio se realizó la encuesta.

Es un instrumento de recolección de datos utilizado en los estudios de investigación científica (Arias, 2020). En este estudio se realizó un cuestionario.

Ficha técnica: La resiliencia

Nombre del instrumento: recolección de datos

Autores: Wieland y Durach, (2021); Wieland y Durach (2021, citado Moreno Del río et all., 2022).

Año: 2022

Validez y confiabilidad: 0.873

Tipo de instrumento: cuestionario

Numero de ítems: 25 ítems

Aplicación: individual y colectiva

Tiempo: el tiempo para la aplicación será de 5min

Usos: para medir la resiliencia en los trabajadores

Estructura: se organiza en tres dimensiones: capacidad de anticipación, capacidad de afrontamiento y capacidad de adaptación.

Escala de medición: es ordinal, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Nide acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

Ficha técnica: Cambio organizacional

Nombre del instrumento: recolección de datos

Autores: Prieto et al., (2015); Prieto et al., (2015, citado en Prieto et al,2018)

Año: 2018

Validez y confiabilidad: 0,86

Tipo de instrumento: Cuestionario

Numero de ítems: 15 ítems

Aplicación: Individual y colectiva

Tiempo: El tiempo para la aplicación será de 4min

Usos: para medir la resiliencia en los trabajadores

Estructura: Se organiza en seis dimensiones: naturaleza de la fuerza, tecnología, choques económicos, tendencias sociales y política mundial

Escala de medición: Es ordinal con valores, nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Los instrumentos de medición de los autores se pueden visualizar en el anexo 2.

3.4 Procedimiento

Se recolecto información de los 115 trabajadores de las empresas del rubro textil, se realizó mediante las encuestas por un cuestionario. Para ello se siguió con los siguientes pasos: primero se buscó modelos teóricos de diferentes autores para cada variable y se adaptó el cuestionario para realizar las encuestas. Las encuestas se realizaron de forma virtual y físico, y los resultados se plasmó en un Excel. Los datos del estudio fueron procesados mediante el sistema de SPSS, teniendo como resultados las tablas, de la confiabilidad de alfa de Cronbach, resultados descriptivos, caracterización de las dimensiones de las dos variables, prueba de normalidad, contrastación de la hipótesis general y específicas. Por último, se contrastará con la regresión logística ordina

3.6. Método de análisis de datos

el estudio se analizó mediante tablas y gráficos estadísticos para que los investigadores y lectores tengan más claro, por ello, se trabajó en el sistema de SPSS, es una herramienta estadística, para el estudio se realizó la recopilación de datos de 115 trabajadores mediante las encuestas, para ello se recopiló la información mediante el cuestionario. Al tener la información y la base de datos, se pasó a procesar mediante el sistema de SPSS se aplicó de la confiabilidad de alfa de Cronbach, resultados descriptivos, caracterización de las dimensiones de las dos variables, prueba de normalidad, contrastación de la hipótesis general y específicas, por último, contrastación de la regresión logística ordinal

3.7. Aspectos éticos

Se va a considerar los aspectos principales del estudio:

Beneficencia: el estudio se realizó en las empresas de rubro textil, por ello estas empresas serán beneficiadas de manera positiva teniendo el conocimiento sobre la resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempo de crisis.

Autonomía: en la investigación la participación del personal es de manera voluntaria para la aplicación de las encuestas.

No Maleficencia: la investigación no contiene información negativa u ofensiva y tampoco es discriminatorio.

Justicia: Este estudio se realizó a base de muchas teorías de diferentes autores, que dan fortaleza y veracidad a lo planteado para que tenga validez.

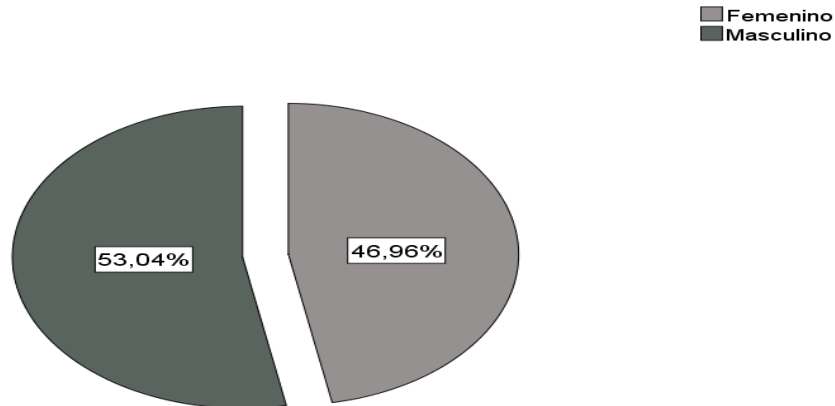
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. características de la muestra

Figura 1

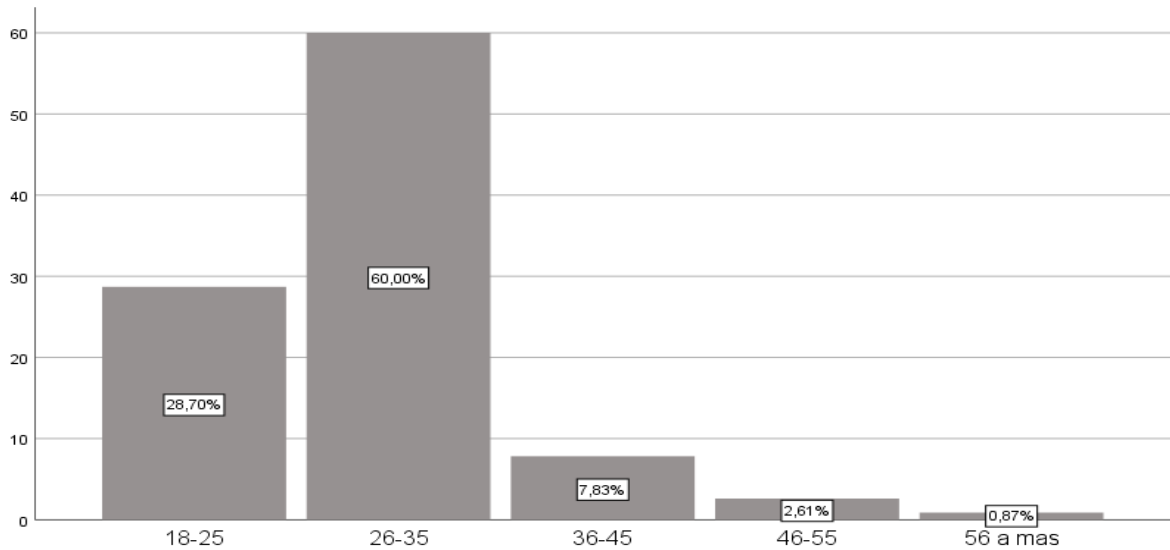
Porcentaje de genero



Nota. Se observa en la gráfica, el porcentaje mayor es 53.04% fue masculino. Solo el 46,96 femenina.

Figura 2.

Porcentajes de edades

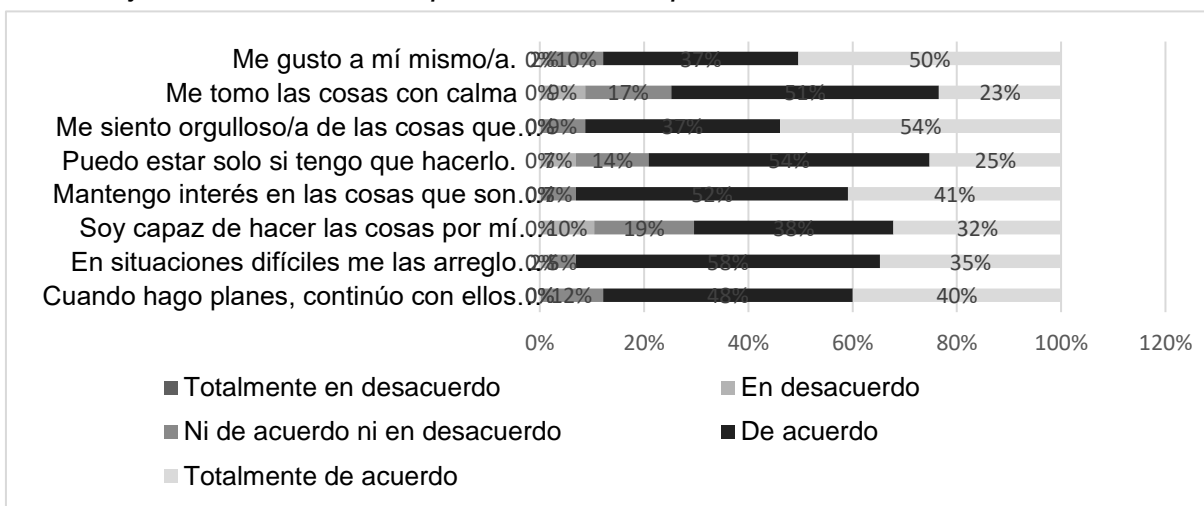


Nota. En esta gráfica se observa, la cantidad de empleados encuestadas, el porcentaje alto es de 60% es de 26 a 35 años, los 18 a 25 años siguen con el 28.7%, continua los de 36 a 45 años con el 7.03%, junto a los de 46 a 55 años con 2.61% finalmente el menor fue 0.87% los de 56 a más años.

4.1.2 caracterizacion de las dimenciones

Figura 3.

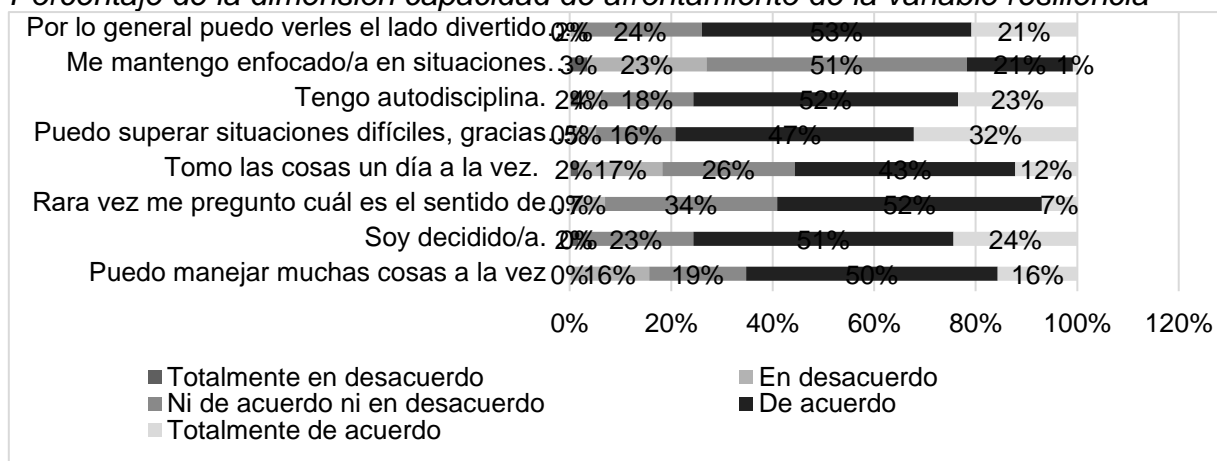
Porcentaje de la dimencion capacidad de anticipacion de la variable resiliencia



Nota. El 87% de personas indican que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, que se quieren a uno mismos. asimismo, el 74% indican que las cosas lo toman con calma. Por otro lado, 91% indican que se sienten orgullosos de sus logros. Así también, el 79% indican que pueden estar solos. Asimismo, el 93% indican que mantienen interés en cosas importantes. Asimismo, el 70% indican que pueden realizar las cosas sin ayuda de nadie.

Figura. 4

Porcentaje de la dimensión capacidad de afrontamiento de la variable resiliencia

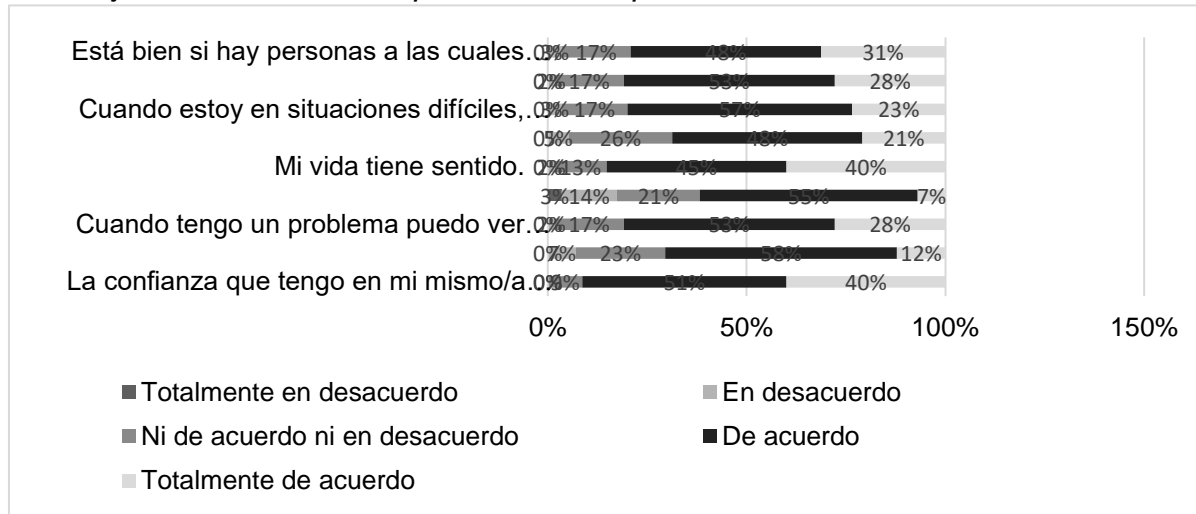


Nota. el 74% de encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y de acuerdo que pueden ver las cosas difíciles por el lado divertido. Por otro lado, el 51%

están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que no se mantienen enfocados en momentos difíciles.

Figura. 5

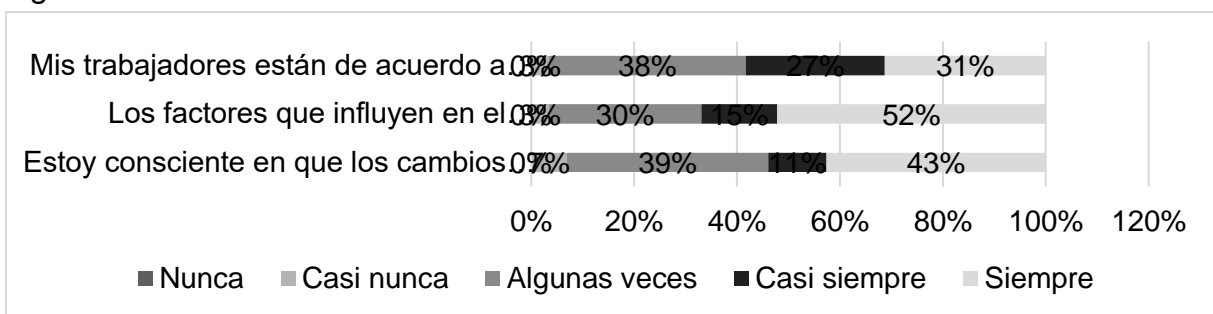
Porcentaje de la dimensión capacidad de adaptación de la variable resiliencia



Nota. El 79% de los trabajadores encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y de acuerdo con que no hay problema si a otras personas no les agrado. Asimismo, el 81% indican que cuentan con suficiente energía para realizar las actividades. Por otro lado, el 80% indican que pueden salir de las situaciones difíciles.

Figura. 6

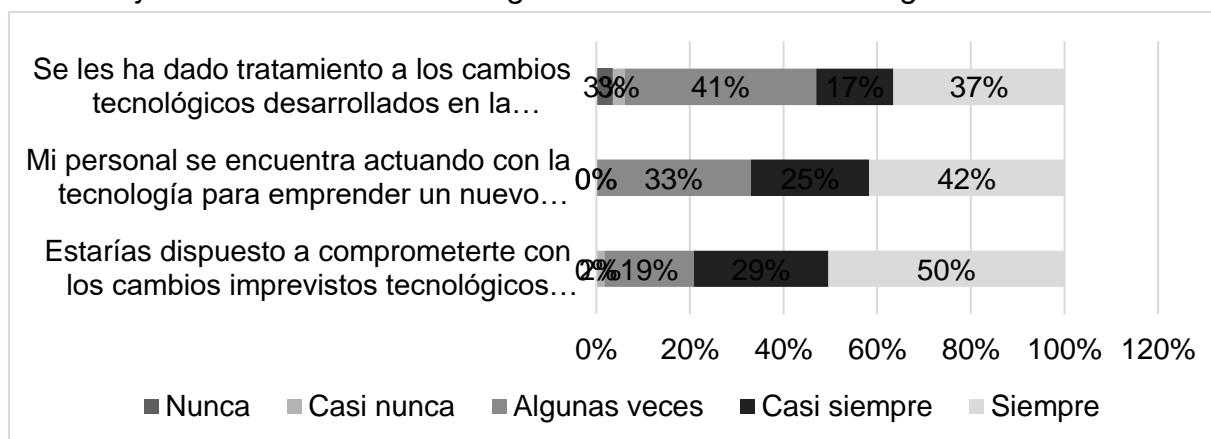
Porcentaje de la dimensión naturaleza de la fuerza laboral de la variable cambio organizacional.



Nota. El 58% de los trabajadores encuestados, mencionan que estan siempre y casi siempre estan de acuerdo con los cambio que se generan en la empresa. Por otro lado 67% cosideran que los factores influyen con el comportamiento del empleado frente a los cambios. Asimismo el 54% indican que estan consientes que los cambios los beneficia por igual.

Figura. 7

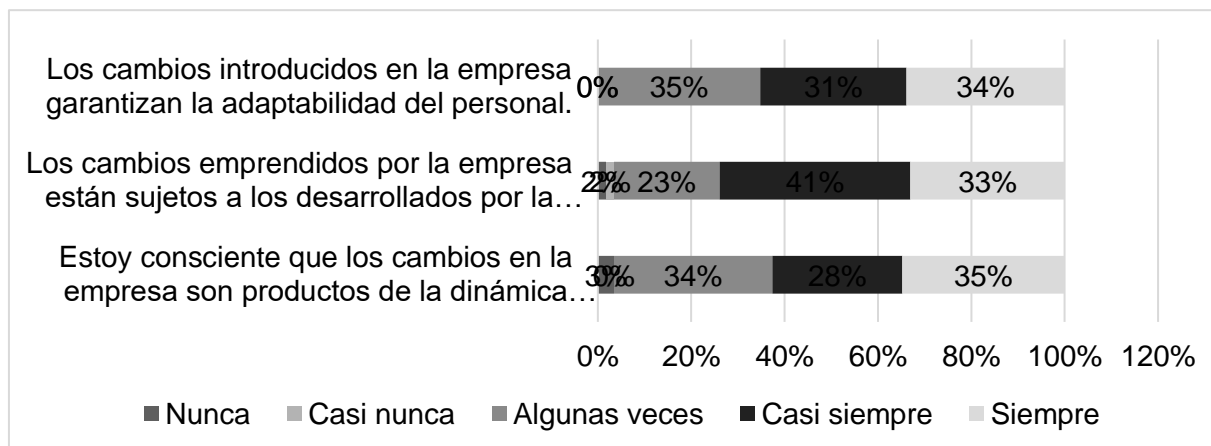
Porcentaje de la dimensión tecnología de la variable cambio organizacional



Nota. el 54% de los encuestados consideran que están siempre y casi siempre con que las empresas realizan los cambios. Asimismo, el 67% indican que si están trabajando con la tecnología. Por otro lado, el 79% indican que están dispuestos al cambio que realiza la empresa.

Figura. 8

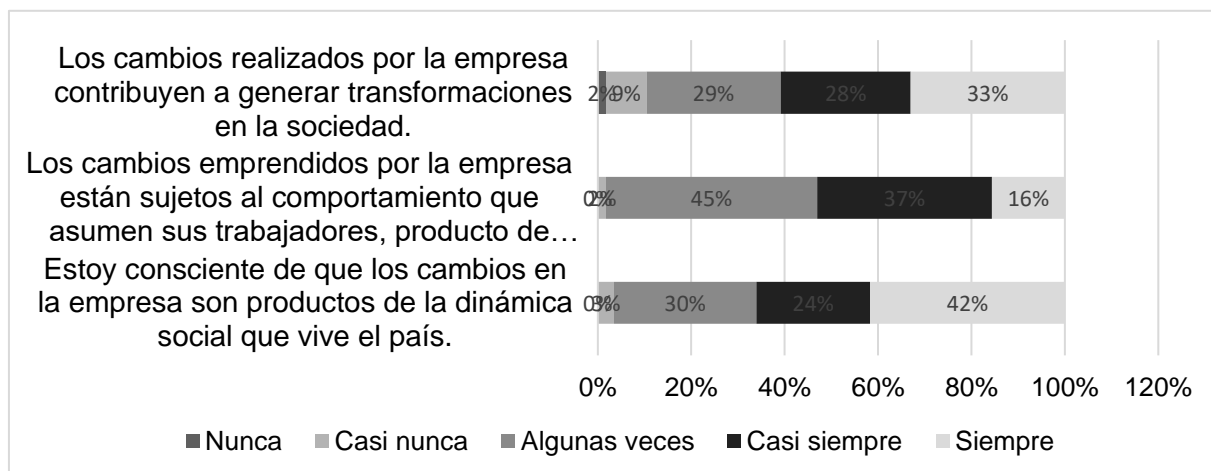
Porcentaje de la dimensión choques económicos de la variable cambio organizacional



Nota. el 65% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre los cambios en la organización son adaptables al personal. Asimismo, el 74% indican que los cambios por la empresa se desarrollan por la competencia. Por otro lado, el 63% indican que si saben que los cambios en la organización son causa de la economía que vive el país.

Figura. 9

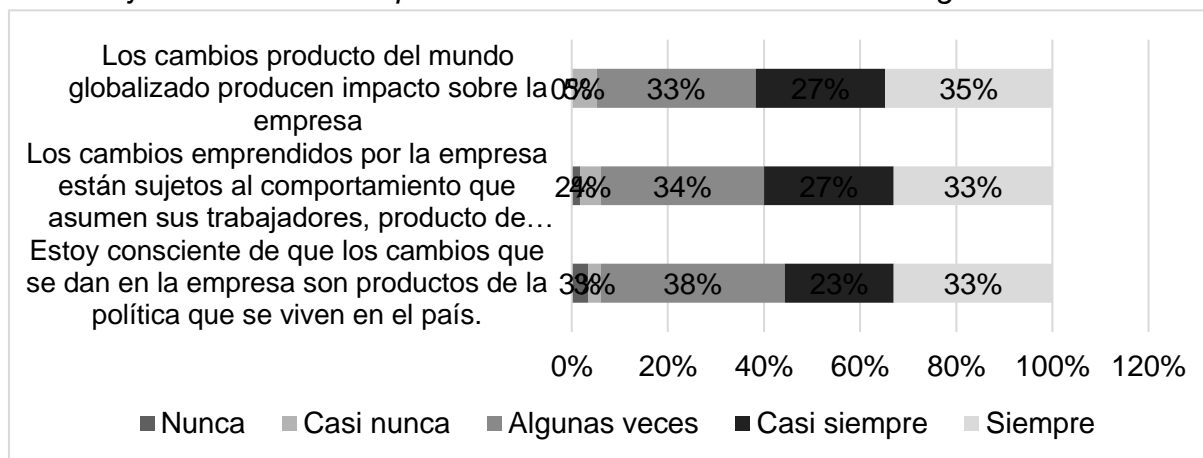
Porcentaje de la dimensión tendencias sociales de la variable cambio organizacional



Nota. El 61% de los trabajadores encuestados consideran que siempre y casi siempre los cambios realizados por la organización generan transformación en la sociedad. Asimismo, 53% indican que los cambios se deben al comportamiento de los trabajadores. Por otro lado, el 66% indican que son conscientes de los cambios que realiza la empresa

Figura. 10

Porcentaje de la dimensión política social de la variable cambio organizacional



Nota. El 62% de los encuestados consideran que siempre y casi siempre los cambios son causa del mundo globalizado impactan en la empresa. Asimismo, el 60% indican que los cambios en la organización es producto de las políticas que vive el país. Por otro lado, el 56% indican que si saben de los cambios que se da en la organización son producto que vive el país.

4.2 Resultado de la base de datos

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 4

pruebas de normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------------|--------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
| | estadístic | | | estadísti | | |
| | o | gl | sig. | co | gl | sig. |
| capacidad de anticipación | ,119 | 115 | <,000 | ,964 | 115 | ,004 |
| capacidad de afrontamiento | ,103 | 115 | <,005 | ,971 | 115 | ,014 |
| capacidad de adaptación | ,107 | 115 | <,002 | ,969 | 115 | ,009 |
| resiliencia | ,076 | 115 | >,099 | ,982 | 115 | ,132 |
| naturaleza de la fuerza laboral | ,141 | 115 | <,000 | ,914 | 115 | ,000 |
| tecnología | ,154 | 115 | <,000 | ,909 | 115 | ,000 |
| choques económicos | ,146 | 115 | <,000 | ,919 | 115 | ,000 |
| tendencias sociales | ,108 | 115 | <,002 | ,951 | 115 | ,000 |
| política social | ,129 | 115 | <,000 | ,932 | 115 | ,000 |
| cambio organizacional | ,113 | 115 | <,001 | ,960 | 115 | ,002 |

a. corrección de significación de lilliefors

Nota. se observa la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

Teniendo un total de 115 trabajadores encuestados, como es mayor a 50 se analizó Kolmogórov-Smirnov. como la significancia <0.05, entonces se acepta H_a , es decir que el estadístico es chi cuadrado y la regresión logística ordinal.

4.2.2. contrastación de la hipótesis

H_0 : La resiliencia no influye significativamente en cambio organizacional.

H_a : La resiliencia influye significativamente en cambio organizacional.

Tabla 5.

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 23,304a | 4 | <,000 |
| Razón de verosimilitud | 23,505 | 4 | <,000 |
| Asociación lineal por lineal | 16,927 | 1 | <,000 |
| N de casos válidos | 115 | | |

Nota. Se observa la significancia que es < 0.000, < 0.05, se acepta la H_a , es decir que la resiliencia influye significativamente en el cambio organizacional.

Tabla 6.*Pruebas de chi-cuadrado de las hipótesis específicas*

| | Capacidad de anticipación/Cambio organizacional | | | Capacidad de afrontamiento/Cambio organizacional | | | Capacidad de adaptación/Cambio organizacional | | |
|------------------------------|---|----|--------------------------------------|--|----|--------------------------------------|---|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 16,309a | 4 | <,003 | 14,130a | 4 | <,007 | 19,515a | 4 | <,001 |
| Razón de verosimilitud | 15,940 | 4 | <,003 | 15,442 | 4 | <,004 | 19,250 | 4 | <,001 |
| Asociación lineal por lineal | 7,524 | 1 | <,006 | 12,058 | 1 | <,001 | 10,417 | 1 | <,001 |

Nota. Se observa que el nivel de sig. es <0,05. Entonces se aceptan las hipótesis específicas: la capacidad de anticipación, capacidad de afrontamiento y capacidad de adaptación influyen en el cambio organizacional.

4.2.3. contrastación de la regresión logística ordinal**Tabla 7.***Información de ajuste de los modelos*

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 44,036 | | | |
| Final | 25,690 | 18,346 | 1 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Nota. Se observa el valor de chi cuadrado, verosimilitud $\chi^2=18,346$ con gl 1 y p-valor=0,000, permite aceptar el supuesto de que la resiliencia influye significativamente en el cambio organizacional. es decir que tiene un buen ajuste del modelo para explicar la influencia de las variables independientes sobre la dependiente.

Tabla 8.*Pseudo R-Square*

| <i>Pseudo R cuadrado</i> | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden |
|--------------------------|-------------|------------|----------|
| cambio organizacional | ,147 | ,167 | ,074 |

Función de enlace: Logit.

Nota. Se observa que el R2 con valores más altos es el que corresponde a Nagelkerke (0,167), demostrando que la resiliencia influye significativamente en un 16.7% en el cambio organizacional.

Tabla 9*Estimaciones de parámetro*

| | | Estimación | Des v. Error | Wald | g l | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|-----------|-----------------------------|------------|--------------|--------|-----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Cambio organizacional = 1] | 1,462 | ,582 | 6,299 | 1 | ,012 | ,320 | 2,603 |
| | [Cambio organizacional = 2] | 3,534 | ,663 | 28,434 | 1 | ,000 | 2,235 | 4,833 |
| Ubicación | Capacidad de anticipación | ,797 | ,279 | 8,134 | 1 | ,004 | ,249 | 1,345 |
| | Capacidad de afrontamiento | ,928 | ,271 | 11,775 | 1 | ,001 | ,398 | 1,458 |
| | Capacidad de adaptación | ,873 | ,266 | 10,810 | 1 | ,001 | ,353 | 1,394 |

Función de enlace: Logit.

Nota. Se aprecia en la tabla que se determinó un coeficiente wald= 6,299 teniendo significancia de 0,012 menor al nivel de contraste ($p < 0,05$), es decir que se rechaza el supuesto de que el coeficiente es igual a cero, entendiendo que la resiliencia influye significativamente en el cambio organizacional.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad determinar la influencia de resiliencia en las pymes frente a los cambios organizacionales. Los resultados obtenidos después de analizar todos los datos recogidos en la muestra seleccionada.

Para la hipótesis general la resiliencia influye significativamente frente a los cambios organizacionales, el resultado obtenido mediante la estadística chi-cuadrado, indica la explicación de las variables de la resiliencia y cambio organizacional se evidencia demostrando que la resiliencia influye significativamente en un 16.7% de impacto en el cambio organizacional. Esta en relación con los autores teóricos Moreno Del río et al., (2022), refieren a la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones inesperadas.

Los semejantes a los resultados de los estudios Gonzales (2018) quien estudió el nivel de resiliencia de los colaboradores que influye en el proceso de gestión del cambio. Alcanzando el resultado a través de R2 obteniendo como resultado ($R^2=0.82$), significativamente alto que demuestra que influye positivamente en las variables basado en su teórico Tovar (2015), quien define, la resiliencia comprende la adaptación positiva a los escenarios desfavorables o en conflicto. se suma el autor Lam (2017), quien planteó su hipótesis la resiliencia influye significativa en la sostenibilidad empresarial utilizando la estadística de R2 obteniendo como resultado ($R^2=0.962$). confirmando lo que su teórico Long staff (2005) definiendo la resiliencia como el proceso que realiza el trabajador en situaciones adversas. Por otro lado, Baca et al. (2021), quienes plantearon en su hipótesis de estudio el impacto de las estrategias influye significativamente con la resiliencia organizacional utilizando el estadístico R2 teniendo como resultado de ($R^2=0.117$). significativamente bajo, pero demuestra que influye positivamente en las variables bajo premisa de sus teóricos de García et al (2021), la resiliencia organizacional es un componente fundamental para el desempeño de las PYME en tiempos de crisis.

Asimismo, el autor Carrión (2019) quien estudió la resiliencia impacta en la productividad laboral de los colaboradores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco, 2018. Obteniendo como resultado a través de $R^2= 0.554$. confirmando

lo que su toraco Davidson (2012) menciona que ser resiliente es sobreponerse a las situaciones difíciles que se le pudiera presentar. Valera et al. (2022), quien estudio la planeación estratégica influye en el potencial de resiliencia organizacional. realizo con la estadística de R2 con el resultado ($R^2=0.658$). resultado que confirma según su teoría de Mallak (1998) quien define la resiliencia latente como la capacidad de una organización para diseñar y aplicar métodos adaptativos positivos que coincidan con la situación inmediata, mientras soporta un estrés mínimo. Reforzando la tesis, Valera et al (2022), la resiliencia organizacional influye en la capacidad de adaptación de las organizaciones de la crisis actual del covid-19. Teniendo como resultado ($R^2=0.479$). demostrando que sus teóricos Pettersen y Schulman, (2019), quienes lo definen la resiliencia empresas de tecnología se encuentran en un proceso de mejora continua, desde esa perspectiva inicia la capacidad de adaptación de la organización y a su vez la velocidad en la que realiza este cambio.

Para la hipótesis especifica la capacidad de anticipación influye significativamente en cambios organizacionales, el resultado que se tuvo a través de la estadística chi cuadrado $R^2=0.76$, este resultado es semejante al estudio del autor Baca et al. (2021), quienes plantearon en su hipótesis de estudio el impacto de las estrategias influye significativamente con la resiliencia organizacional utilizando el estadístico R2 teniendo como resultado de ($R^2=0.117$). significativamente bajo, pero demuestra que influye positivamente en las variables bajo premisa de sus teóricos de García et al (2021), la resiliencia organizacional es un componente fundamental para el desempeño de las PYME en tiempos de crisis. Asimismo, la capacidad de afrontamiento influye significativamente en cambios organizacionales, teniendo como resultado a través de chi cuadrado $R^2=0.116$, el resultado es semejante al estudio del autor Lam (2017), quien planteo su hipótesis la resiliencia influye significativa en la sostenibilidad empresarial utilizando la estadística de R2 obteniendo como resultado ($R^2=0.962$). confirmando lo que su teórico Long staff (2005) definiendo la resiliencia como el proceso que realiza el trabajador en situaciones adversas.

La capacidad de adaptación influye significativamente en cambios organizacionales, teniendo como resultado a través de chi cuadrado $R^2=0.103$, el resultado es

semejante al estudio del autor Valera et al (2022), la resiliencia organizacional influye en la capacidad de adaptación de las organizaciones de la crisis actual del covid-19. Teniendo como resultado ($R^2=0.479$). demostrando que sus teóricos Pettersen y Schulman, (2019), quienes lo definen la resiliencia empresas de tecnología se encuentran en un proceso de mejora continua, desde esa perspectiva inicia la capacidad de adaptación de la organización y a su vez la velocidad en la que realiza este cambio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que la resiliencia influye en el cambio organizacional, los resultados que se obtuvieron fueron: en la prueba chi-cuadrado $\chi^2=0.000$, sig. < 0.05. en la bondad de ajuste de la regresión ordinal tuvo como resultado $\chi^2=18,346$, grado de libertad =1, sig. =0.000 y Nagelkerke (0,167), determinando que la resiliencia influye significativamente en un 16.7% el cambio organizacional. Significativamente bajo, pero demuestra que influye positivamente en las variables bajo la premisa de los autores Moreno Del río et al., (2022), refieren a la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones inesperadas.
2. Se identificó que la capacidad de anticipación si influye en el cambio organizacional, se determinó mediante la estadística de chi cuadrado con la sig. 0.003 dentro de la sig. <0.05 y comprobado por la regresión ordinal, es decir que realizando un planteamiento adecuado la capacidad de anticipación va permitir que las empresas permanezcan en el mercado.
3. En los resultados, la capacidad de afrontamiento influye en el cambio organizacional, siendo demostrada mediante la prueba chi cuadrado con la sig. de 0.007 dentro de la significancia de <0.05 y comprobado por la regresión ordinal, es decir que aplicando adecuadamente la capacidad de afrontamiento permitirá a las empresas salir de situaciones críticas.
4. Se pudo demostrar, la capacidad de adaptación influye en el cambio organizacional, siendo demostrada mediante la prueba chi cuadrado con un nivel de sig. de 0.001 y comprobado por la regresión ordinal, es decir que, aplicando adecuadamente la capacidad de adaptación, permitirá la estabilidad a las empresas en el mercado.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los gerentes de las empresas Nak Bussines, Amitex y a la empresa C del rubro textil, realizar capacitaciones de la importancia de ser resilientes a sus empleados, de esta manera las empresas ante una situación difícil que se presentara a futuro las organizaciones va tener una ruta de salida que va permitir estar en funcionamiento y permanecer en el mercado.
2. Se recomienda a los empresarios del rubro textil, que su materia principal que es la tela lo compren por rollo, al comprar por rollo, el costo será menor a diferencia que se compra por metro, de esta manera se abastarán de tela, asimismo, se producirá mayor cantidad de prendas de vestir. Realizando estas acciones van a contar stock de mercadería, las empresas de esta manera serán capaz de anticipar ante alguna situación de crisis, la empresa ya tendrá almacenada de mercadería.
3. Se recomienda a los empresarios tener sus propios cátalos de diseños y modelos de las prendas que fabrican. Asimismo, impulsar la publicidad en las redes sociales ya que la mayoría de los clientes están en las redes, de esta manera van a generar mayor cantidad de venta e ingreso para las empresas
4. realizando estas acciones ante un futuro turbulento que se presente las empresas podrán afrontar, de esta manera van a generar mayor cantidad de venta e ingreso para las empresas
5. Se recomienda a las empresas del rubro textil adaptarse a la digitalización, va ayudar a mejorar la producción de manera eficiente, también será más factible adaptarse ante un cambio que se presente a futuro.
6. Se recomienda a los futuros investigadores que continúen con el estudio de la resiliencia, para el beneficio de las empresas del rubro textil.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Plantear y formular un problema de investigación: un ejercicio de razonamiento 1. *Revista Lasallista De Investigación*–Vol. 17 (No 1), pp.301-313
- Arias, J. (2021). diseño y metodología de la investigación. en mitsuo covinos gallardo arequipa-peru: enfoques consulting eirl. p1-133.
- Arispe, A., Claudia, M., Yangali, V., Judith, S., Guerrero, B., María, A., Lozada De, B., Oriana, R., Acuña, G., Luis, A., Arellano, S. & César. (2020). *La Investigación Científica*. UIDE. Guayaquil. p.131.
- Asencio, N., Vargas, L., (2020). Análisis de los cambios organizacionales que surgen en el departamento de talento humano de la alcaldía municipal de Chiriguaná, Cesar para mejorar el ambiente laboral.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera edición ed.). Universidad Internacional del Ecuador.
- Álvarez-Risco, A. (2020). Planteamiento del problema de investigación
- Baca García, M. G., Córdor Figueroa, M. E., Iparraguirre Meléndez, M. A., Huarac Ponce, K. S., & Lizardo Balarezo, Y. E. (2021). El impacto de las estrategias de crisis en el desempeño financiero de las PYMES en entornos turbulentos tomando como rol moderador la resiliencia organizacional.
- Baena, P., (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed). Mexico: grupo editorial patria.
- Barboza M., Ventura J. & Gaycho T. (2018). Consideraciones En Relación Con El Problema De La Investigación. *Revista Cubana De Información En Ciencias De La Salud*, 29(1), pp. 89-91.
- Biedenbach, G., Biedenbach, T., Hultén, P., Tarnovskaya, V. (2022). Organizational resilience and internal branding: investigating the effectstriggered by self-service technology.
- Carreon, A. (2019). *La Resiliencia y su impacto en la Productividad laboral de lostrabajadores administrativos Del Área De Gestión Pedagógica De La Dirección Regional De Educación Cusco 2018*. (tesis de grado). Universidad César VallCruz-Coria, Erika

- (2021). Estrategias De Resiliencia Organizacional De Las Micro Y Pequeñas Empresas Turísticas De Pachuca De Soto, Hidalgo Ante La Covid-19.
- Ciasullo, MV, Montera, R., Douglas, A (2022). Boulding SMEs' resilience in times of uncertainty: the role of big data analytics capability and co-innovation. Transforming Government: People, Process and Policy
- Espinoza, F. (2018). El Problema De Investigación. *Revista Conrado*, 14(64), pp.22-32. Recuperado De [Http:// Conrado. Ucf.Edu. Cu/Index.Php/Conrad](http://Conrado.Ucf.Edu.Cu/Index.Php/Conrad)
- Fernández-Bedoya V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Universidad César Vallejo, Perú.
- García, Contreras, Rigoberto, Valle-Cruz, David, Azalea Canales-García, Rosa (2021) Resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19.
- Gonzales, A. (2018) Analisis del estado de resiliencia de los colaboradores deroyaltex sucursal Guayaquil en el año 2016 y su impacto en la gestión del cambio. Universidad tecnológica empresarial de Guayaquil.
- Hajishirzi, R., Costa, C. & Aparicio, M. (2022). Boosting Sustainability Through Digital Transformation's Domains And Resilience, Sustainability (Switzerland).
- Heredia, J., Rubiños, C., Vega, W., Heredia, W. & Flores, A. (2022) NewStrategies To Explain Organizational Resilience On The Firms: A Cross-Countries Configurations Approach Open Access. Sustainability (Switzerland) 14(3),1612.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología De La Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta, Ciudad De México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año De Edición: 2018,ISBN: 978-1-4562-6096-5, p.714.
- Hurtado, J. (2015). Cómo formular objetivos de investigación. Caracas: Quirón ediciones-Fundación Sypal.
- Lam Rodríguez, S. I. (2017). La resiliencia en la sostenibilidad empresarial de lasmedianas empresas industriales manufactureras de Guayas-Ecuador.
- Lopez-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). Metodologia de la investigación social cuantitativa (1era edición). Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Majid, U. (noviembre 2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size (Fundamentos de la investigación: diseño del estudio, población y tamaño de la muestra). URNCST Journal, 2 (1), 1-7.
- Manab, N., Aziz, Naa. (2019). Integrating Knowledge Management In Sustainability Risk Management Practices For Company Survival Social Science And Medicine. 220, Pp.

22-30.

- Martínez, E., Carrasco Sagredo, C. y Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98.
- Morales, S.N., Martínez, L.R., Gómez, J.A.H., López, R.R., Torres-Argüelles, V. (2019). Predictors of organizational resilience by factorial analysis. *International Journal of Engineering Business Management*
- Moreno Del Río, G.; Vargas Salgado, M.; Gómez Bull, K. y Rodríguez Esparza, M. (2022). Resiliencia como antecedente del aprendizaje organizacional en el contexto de la pandemia por COVID-19. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(1), 1-11.
- Petrillo, N. (2018). Resiliencia organizacional: una revisión del concepto y una lectura desde la perspectiva del capital emocional. (Tesis de grado). Universidad de San Andres.
- Prieto, P., Ronald; Estrada, H., Palacios, A. y Paz Marcano, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Vol. XXIV, No. 1, enero-marzo 2018, pp. 85-100
- Salanova, M. (20220). How To Survive Covid-19? Notes From Organisational Resilience. *Journal Of Social Psychology* 35 (3), Págs. 670,676.
- Sanchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de terminos en investigación cientiofica, tecnologica y humanistica. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L
- Sincorá, L.A., Oliveira, M.P.V., Zanquetto-Filho, H., Ladeira, M.B. (2018). Business analytics leveraging resilience in organizational processes. *RAUSP Management Journal* 53(3), pp. 385-403
- Varela Bedoya, I. A., Mendoza Gómez, J., & Varela Castro, W. H. (2022). Precursores del potencial de resiliencia organizacional; en empresas de TIC en MTY durante la crisis ocasionada por el SARS-COV-2. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 15(15).
- Varela Bedoya, I. A., Mendoza Gómez, J., & Morán Huertas, A. J. (2022). La adaptación organizacional mediante resiliencia basada en planeación estratégica y cultura de empoderamiento ante el Covid-19. *VinculaTégica*, 7(2).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable resiliencia

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | N° ítems | Escala |
|----------------|---|---|----------------------------|--------------------------------|----------|--------------------------------|
| LA RESILIENCIA | refieren a la resiliencia organizacional como un conjunto de competencias las cuales son originadas para responder a condiciones inesperadas. Por ello, la resiliencia es reflejado en tres factores fundamentales (Wieland & Durach (2021, citado en Del río et al., 2022, p.2). | La variable Resiliencia será medible a través de sus tres dimensiones de escala. a) capacidad de anticipación, b) capacidad de afrontamiento y c) capacidad de adaptación | Capacidad de anticipación | Realizar planes | 1 | Ordinal-Tipo Likert modificado |
| | | | | Situaciones difíciles | 2 | |
| | | | | Capacidad de realzar | 3 - 4 | |
| | | | | Estar solo | 5 | |
| | | | | Cosas logradas | 6 | |
| | | | | Tomar con Calma | 7- 8 | |
| | | | Capacidad de afrontamiento | Manejar las situaciones | 9- 10 | |
| | | | | Sentido de la vida | 11 | |
| | | | | Superar situaciones difíciles | 12-13 | |
| | | | | Mantenerse enfocado | 14-15 | |
| | | | Capacidad de adaptación | Ver lado divertido | 16 | |
| | | | | La confianza en uno mismo | 17-18 | |
| | | | | Ver diferentes soluciones | 19 | |
| | | | | Realizar tareas | 20-21 | |
| | | | | Salir de situaciones difíciles | 22-23 | |
| | | | Realizar actividades | 24-25 | | |

Operacionalización de la variable cambio organizacional

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Nº ítems | Escala |
|-----------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------|----------|----------------------------------|
| CAMBIO ORGANIZACIONAL | "El cambio como un grupo de modificaciones en la estructura y la conducta lo cual se entienden de manera íntima, de acuerdo a una correcta en la estrategia, para conseguir resultados óptimos", Prieto et al., (2015, citado en Prieto et al, 2018). | la variable cambio organizacional será medible a través de sus seis dimensiones de escala. a) naturaleza de la fuerza laboral, b) tecnología, c) choques económicos, d) tendencias sociales y e) política mundial. | Naturaleza de la fuerza laboral | Los cambios benéficos | 1 | Ordinal I-Tipo Likert modificado |
| | | | | Comportamiento | 2 | |
| | | | | Los cambios que emprenden | 3 | |
| | | | Tecnología | Cambios imprevistos | 4 | |
| | | | | La tecnología | 5 | |
| | | | | Cambios tecnológicos | 6 | |
| | | | Choques Económicos | Cambios en la empresa | 7 | |
| | | | | Los desarrollados | 8 | |
| | | | | La adaptabilidad | 9 | |
| | | | Tendencias sociales | La dinámica social | 10 | |
| | | | | Los cambios emprendidos | 11 | |
| | | | | Transformaciones | 12 | |
| | | | Política mundial | Productos de la política | 13 | |
| | | | | Trabajadores | 14 | |
| | | | | Impacto sobre la empresa | 15 | |

Anexo 2: Instrumento de medición

Cuestionario de la variable resiliencia

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la influencia la resiliencia en las pymes frente a los cambios organizacionales en tiempos de crisis, 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: Mariaiqui20@gmail.com

Instrucciones:

En el siguiente listado de afirmaciones marque con una "X" la opción que mejor describa la situación de la empresa.

| N° | LEYENDA |
|----|--------------------------------|
| 1 | Totalmente endesacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

| DIMENSIONES | ITEMS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|--|--|---|---|---|---|---|
| CAPACIDAD DE ANTICIPACIÓN | REALIZAR PLANES | | | | | | |
| | 1 | Cuando hago planes, continúo con ellos hasta terminarlos. | | | | | |
| | SITUACIONES DIFICILES | | | | | | |
| | 2 | En situaciones difíciles me las arreglo de una forma uotra. | | | | | |
| | CAPACIDAD DE REALIZAR | | | | | | |
| | 3 | Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin ayudade los demás. | | | | | |
| | 4 | Mantengo interés en las cosas que son importantes | | | | | |
| | ESTAR SOLO | | | | | | |
| | 5 | Puedo estar solo si tengo que hacerlo. | | | | | |
| | COSAS LOGRADAS | | | | | | |
| 6 | Me siento orgulloso/a de las cosas que he logrado en mivida. | | | | | | |
| TOMAR CON CALMA | | | | | | | |
| 7 | Me tomo las cosas con calma | | | | | | |
| 8 | Me gusto a mí mismo/a. | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|--|--|
| CAPACIDAD DE AFRONTAMIENTO | MANEJAR LAS SITUACIONES | | | | | |
| | 9 | Puedo manejar muchas cosas a la vez | | | | |
| | 10 | Soy decidido/a. | | | | |
| | SENTIDO DE LA VIDA | | | | | |
| | 11 | Rara vez me pregunto cuál es el sentido de la vida | | | | |
| | SUPERAR SITUACIONES DIFICILES | | | | | |
| | 12 | Tomo las cosas un día a la vez. | | | | |
| | 13 | Puedo superar situaciones difíciles, gracias a mis experiencias pasadas. | | | | |
| | MANTENERSE ENFOCADO | | | | | |
| | 14 | Tengo autodisciplina. | | | | |
| | 15 | Me mantengo enfocado/a en situaciones difíciles. | | | | |
| VER LADO DEVERTIDO | | | | | | |
| 16 | Por lo general puedo verles el lado divertido a las situaciones difíciles. | | | | | |
| CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN | LA CONFIANZA EN UNO MISMO | | | | | |
| | 17 | La confianza que tengo en mi mismo/a me ayuda a superar tiempos difíciles | | | | |
| | 18 | En situaciones de emergencia la gente suele recurrir a mí. | | | | |
| | VER DIFERENTES SOLUCIONES | | | | | |
| | 19 | Cuando tengo un problema puedo ver diferentes soluciones. | | | | |
| | REALIZAR TAREAS | | | | | |
| | 20 | Algunas veces me obligo a realizar tareas que no quiero realizar. | | | | |
| | 21 | Mi vida tiene sentido. | | | | |
| | SALIR DE SITUACIONES DIFICILES | | | | | |
| | 22 | En situaciones que no puedo hacer mucho por ayudar, no me detengo y ayudo | | | | |
| | 23 | Cuando estoy en situaciones difíciles, normalmente puedo salir de ellas. | | | | |
| | REALIZAR ACTIVIDADES | | | | | |
| | 24 | Cuento con la energía suficiente para realizar mis actividades diarias | | | | |
| 25 | Está bien si hay personas a las cuales no les agrado. | | | | | |

Cuestionario de la variable cambio organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad CésarVallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la influencia la resiliencia en las pymesfrente a los cambios organizacionales en tiempos de crisis. Asimismo, autorizo para que los resultadosde 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: Mariaiqui20@gmail.com

Instrucciones:

En el siguiente listado de afirmaciones marque con una "X" la opción que mejor describa la situación dela empresa.

| N° | LEYENDA |
|----|---------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | Algunas veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

| DIMENSIONES | ITEMS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| NATURALEZA DE LA FUERZA LABORAL | LOS CAMBIOS BENEFICIAN | | | | | | |
| | 1 | Estoy consciente en que los cambios benefician a todo el personal por igual. | | | | | |
| | COMPORTAMIENTO | | | | | | |
| | 2 | Los factores que influyen en el comportamiento del empleado están relacionados a la forma como cada uno actúa frente a los cambios | | | | | |
| | LOS CAMBIOS QUE EMPRENDEN | | | | | | |
| | 3 | Mis trabajadores están de acuerdo a los cambios que se emprenden en la empresa | | | | | |
| TECNOLOGIA | CAMBIOS IMPROVISTOS | | | | | | |
| | 4 | Estarías dispuesto a comprometerte con los cambios imprevistos tecnológicos emprendidos en la empresa. | | | | | |
| | LA TECNOLOGÍA | | | | | | |
| | 5 | Mi personal se encuentra actuando con la tecnología para emprender un nuevo cambio. | | | | | |
| | CAMBIOS TECNOLÓGICOS | | | | | | |
| | 6 | Se les ha dado tratamiento a los cambios tecnológicos desarrollados en la empresa. | | | | | |

**Anexo N.º 3 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ
DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: “La resiliencia en las pymes frente a los cambios organizacionales en tiempo de crisis”, presentado por el autor: Maria del Rosario Iquiño Huamani ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (X) observado () desfavorable ().

15, de JUNIO de 2022



Mgr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales



En la imagen se observa que las maquinarias son antiguas.



En la imagen se observa que el personal son personas de edad.

ANEXO 5: Matriz de evidencias externas

| AUTOR | HIPÓTESIS | RESULTADO |
|----------------------|--|---------------------------|
| Baca et al. (2021) | el impacto de las estrategias influye significativamente con la resiliencia organizacional. | Chi-cuadrado (R2=0.117) |
| Gonzales (2018) | El nivel de resiliencia de los colaboradores influye en el proceso de gestión del cambio. | Chi-cuadrado (R2=0.82) |
| Lam (2017) | la resiliencia influye significativa en la sostenibilidad empresarial. | (R2=0.962) |
| Carreón (2019) | la resiliencia impacta en la productividad laboral de los colaboradores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco, 2018 | Tau B de Kendall p= 0.014 |
| Valera et al. (2022) | la planeación estratégica influye en el potencial de resiliencia organizacional | (R2=0.658) |
| Valera et al. (2022) | la resiliencia organizacional influye en la capacidad de adaptación de las organizaciones de la crisis actual del covid-19. | (R2=0.479) |

Matriz de evidencias internas

| PLANTEAMIENTO | HIPÓTESIS | RESULTADOS |
|------------------------|--|------------------------------------|
| Hipótesis general | La resiliencia influye significativamente frente a los cambios organizacionales en tiempos de crisis | Chi-cuadrado de Pearson R=0,167 |
| Hipótesis específica 1 | Capacidad de anticipación influye significativamente en cambios organizacionales en tiempos de crisis | Chi-cuadrado de Pearson R=0,76 |
| Hipótesis específica 2 | Capacidad de afrontamiento influye significativamente en cambios organizacionales en tiempos de crisis | Chi-cuadrado de Pearson R=0,116 |
| Hipótesis específica 3 | Capacidad de adaptación influye significativamente en cambios organizacionales en tiempos de crisis | Chi-cuadrado de Pearson R=0,103 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La resiliencia en el rubro textil frente a los cambios organizacionales en tiempo de crisis", cuyo autor es IQUIÑO HUAMANI MARIA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA DNI: 43648948 ORCID: 0000-0001-8879-3575 | Firmado electrónicamente por: DLHUAMANIC el 02- 12-2022 18:15:05 |

Código documento Trilce: TRI - 0454772