



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Resiliencia y gestión del cambio en los trabajadores de una planta
de distribución de alimentos, Cusco, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Quispe Paiva, Paulo Cesar (orcid.org/0009-0007-2305-7236)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Resiliencia y gestión del cambio en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, Cusco, 2024", cuyo autor es QUISPE PAIVA PAULO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 12-08-2024 10:06:13

Código documento Trilce: TRI - 0855681



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE PAIVA PAULO CESAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia y gestión del cambio en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, Cusco, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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
PAULO CESAR QUISPE PAIVA DNI: 44244514 ORCID: 0009-0007-2305-7236	Firmado electrónicamente por: PQUISPEPA87 el 08-08-2024 17:50:22

Código documento Trilce: TRI - 0855683

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo incondicional para culminar mis metas.

Paulo C. Quispe Paiva

Agradecimientos

A Dios por darme la fuerza en los momentos más críticos de la vida.

A mis padres, Benedicto Quispe Quispe y Jasmin Paiva Montesinos por el apoyo incondicional.

A mi esposa, Flor María Mayta Chillitupa por el apoyo incondicional.

Al asesor, César Robin Vilcapoma Pérez por brindarme su tiempo y apoyo en el proceso del presente trabajo.

Paulo C. Quispe Paiva

Índice de contenidos

	Páginas
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	iv
Índice de contenidos.	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXO.....	38

Índice de tablas.

	Páginas
Tabla 1 <i>Niveles para la variable resiliencia</i>	15
Tabla 2 <i>Niveles para gestión del cambio</i>	15
Tabla 3 <i>Niveles para las dimensiones resiliencia</i>	16
Tabla 4 <i>Niveles para las dimensiones gestión del cambio</i>	16
Tabla 5 <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman para resiliencia y gestión del cambio</i>	17
Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman para ecuanimidad y gestión del cambio</i>	18
Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman para confianza en sí mismo y gestión del cambio</i>	19
Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman para perseverancia y gestión del cambio</i>	20

Resumen.

La investigación presenta los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), trabajo decente y crecimiento económico como tema desarrollo frente a la necesidad de fomentar un empleo digno que desarrolle las habilidades de respuesta aumentando la resiliencia también proporcionando desarrollo económico mediante la gestión del cambio activando procesos para el incremento productivo y crecimiento salarial, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Resiliencia y gestión del cambio, siendo de tipo básica con un enfoque cuantitativo no experimental de un nivel correlacional teniendo una población de 40 trabajadores encuestados de forma censal validando el cuestionario mediante juicio de expertos, la presente investigación tuvo como resultado la confirmación de la hipótesis la existencia de una relación directa y moderada entre la resiliencia y la gestión del cambio en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco, teniendo como resultado un valor de sig. = 0,000 el cual menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que existe relación entre las variables. Asimismo, el valor positivo $r = 0,535$ corrobora que es una relación directa y moderada, llegando a la conclusión cuando mejora la resiliencia también se ve mejoras la gestión del cambio.

Palabras clave: Gestión, resiliencia, cambio organizacional.

Abstract

The research presents the Sustainable Development Goals (SDGs), decent work and economic growth as a development issue facing the need to promote decent employment that develops response skills by increasing resilience also providing economic development through change management by activating processes for productive increase and wage growth, this research aims to determine the relationship between Resilience and change management, being of basic type with a non-experimental quantitative approach of a correlational level having a population of 40 workers surveyed in a census form validating the questionnaire through expert judgment, this research resulted in the confirmation of the hypothesis the existence of a direct and moderate relationship between resilience and change management in workers of a food distribution plant in Cusco, resulting in a value of sig. = 0.000 which is less than 0.05 and by the decision rule we can indicate that there is a relationship between the variables. Likewise, the positive value $r = 0.535$ corroborates that it is a direct and moderate relationship, reaching the conclusion that when resilience improves, change management also improves.

Keywords: Management, resilience, organizational change.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando la ODS de la universidad en el desarrollo de investigación, en esta oportunidad se optó por trabajo decente y crecimiento económico como tema desarrollo, así mismo se tiene la necesidad de fomentar un empleo digno que desarrolle las habilidades de respuesta mediante la resiliencia (RE) también proporcionando desarrollo económico mediante la gestión del cambio (GC) activando mejores procesos en estructura organizacional generando el progreso de la empresa con el incremento productivo y crecimiento salarial teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre RE y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

En el marco internacional, Maestre (2022) con el surgir de nuevas enfermedades como el COVID-19 y problemas en lo social, económico y psicológico que agudizan la productividad y lleva a factores como alto nivel de ansiedad, estrés y depresión, se debe tomar precauciones para abordar estos problemas teniendo como solución el incremento de la RE en el personal, así también, Pacheco (2021) menciona en estos tiempos inestables donde los cambios se dan de forma rauda cualquier maniobra en la empresa genera inestabilidad por ello la importancia de una buena GC para un desarrollo en comunicación, liderazgo y adecuados procesos estructurales que ayudan a un buen cambio.

Según Lobato (2024) en su investigación RE en los sistemas de salud desarrollado en Brasil señala el problema que aqueja al personal como la incertidumbre ante los cambios lo que dificulta las ganas de trabajar complicando el desarrollo activo y social con otras áreas causadas por un incipiente uso de la RE en la vida laboral que lleva a un trabajo deficiente ante cualquier problema o cambio.

Así mismo, Marengo et al. (2023) en su investigación sobre perfiles de RE asociados con el compromiso realizado en Colombia teniendo como un gran desafío los siguientes problemas, confrontación con un nuevo ambiente de trabajo altamente demandante, exigencias de un alto rendimiento, horarios de gran duración, evaluaciones periódicas, falta de adaptación creando un sentimiento de inseguridad de sus propias capacidades, insuficiente capacidad para afrontar el estrés, insatisfacción por lo elegido y un aglomeramiento en el ambiente de trabajo.

Así también, Bravo (2022) indica en su investigación estrategias en GC en implantación del teletrabajo, estudio realizado en Chile presentó problemas en la modalidad de teletrabajo, debido a la pandemia COVID-19 teniendo deficiente comunicación digital que generó resistencia al cambio, ya que estaban acostumbrados a trabajar de una forma diferente así también la percepción de dudas ya sea en el proceso de aprendizaje como en el momento de la ejecución de su trabajo, temores de la eficacia, si resultara fácil de aplicar o genera más trabajo creando una incertidumbre en el colaborador de la empresa.

En el marco nacional, Ortiz (2023) menciona en su artículo de investigación sobre RE y talento humano en el sistema público y privado, teniendo como dificultades las pugnas sociales que generan desequilibrio político también se da en lo social creando inseguridad e inestabilidad económica tanto en población y las empresas todo ello dificulta la formación de personas competitivas y resilientes.

En tanto, Villalobos et al. (2021) indica que los colaboradores están expuestos a gran diversidad de signos depresivos, teniendo en cuenta su variable RE como salvación para contrarrestar diferentes circunstancias, considerando a mayor RE menor depresión por ello la investigación sugiere mayor relación con amistades, satisfacción en el trabajo, armonía entre compañeros, todo eso engloba un alto nivel de RE.

Así mismo, Bocanegra y Guerrero (2020) en su investigación procesos de GC en la transformación digital de una compañía de telefonía, observando inconvenientes en el apoyo de la alta gerencia también carencia en la visión, desconocimiento de la metodología, improvisación en comunicación y capacitación, teniendo una carencia en aplicación de programas y falta de adopción cultural, finalizando así con una formulación y evaluación de forma operativa y no a nivel personal todo eso por causa de una inadecuada GC.

En el marco local, la investigación en cuestión se realiza en una planta de distribución de alimentos en Cusco, teniendo como problema la carencia de reacción ante circunstancias desfavorables como: estrés laboral, presión extrema, sobrecarga de trabajo y falta de recursos, en su mayoría traen problemas a largo plazo como la irritabilidad, ineficiencia, agotamiento, pérdida de motivación entre otros, que producen bajo rendimiento laboral quitándole la eficiencia y eficacia por causa de una baja RE en el personal así también problemas en GC como incomunicación entre

áreas de trabajo, inadecuados procesos, deficiente estructura y carencia de liderazgo causada por una incorrecta gestión para realizar algún cambio o modificación en la empresa.

Por lo señalado, se formula la siguiente interrogante: principal ¿De qué forma se relaciona la RE y la GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco? Teniendo el mismo contexto acerca de los específicos se formula lo siguiente ¿De qué forma se relaciona la ecuanimidad y la GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco?, también ¿De qué forma se relaciona la perseverancia y la GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco?, por último ¿De qué forma se relaciona la Confianza en sí mismo y la GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco?

Por consiguiente, es visible mencionar las justificaciones pertinentes así tenemos la justificación teórica teniendo en cuenta el aporte en conocimientos para futuras investigaciones se profundizó las teorías de GC donde da a conocer la ruta hacia el cambio, también la importancia del concepto de la RE explicando el proceso de adaptación al cambio, por otro lado, la justificación práctica se focaliza en el impacto de esta investigación y su capacidad para relacionarse con empresas similares contribuyendo con estrategias que ayuden a resolver problemas buscando siempre los beneficios en esta investigación, a su vez tenemos la justificación metodológica, con un diseño transversal no experimental se emplea encuestas como instrumento cuantitativo siendo validada por juicio de expertos con una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach aportando al desarrollo de investigaciones futuras tanto en instrumentos, estrategias y operacionalización de variables.

Por otro lado, también se menciona el objetivo general: determinar la relación que existe entre RE y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco, de la misma manera existe tres específicas: 1) determinar la relación que existe entre ecuanimidad y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco, 2) determinar la relación que existe entre perseverancia y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco y 3) determinar la relación que existe entre Confianza en sí mismo y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

Por consiguiente, en el medio internacional, Wu y Li (2024) en su investigación del impacto de las habilidades digitales de las empresas manufactureras en RE,

realizada en Tailandia, teniendo como objetivo la correlación entre tecnología digital y la RE de la empresa con una metodología cuantitativa no experimental y una muestra de 400 gerentes usando cuestionarios digitales llegando a la conclusión de correlación positiva entre tecnología digital con RE organizacional es decir cuando la capacidad digital mejora significativamente la RE de igual forma.

Así también, Buntigao et al. (2023) en su artículo menciona sobre RE, GC y sostenibilidad empresarial en la nueva normalidad de las empresas en Filipinas, el objetivo fue establecer la relación entre RE, GC y sostenibilidad empresarial, la metodología es descriptiva-correlacional-comparativa no experimental utilizando una muestra de 250 personas se utilizó como instrumento los cuestionarios con un resultado positivo en la relación de las variables ya mencionadas, llegando a una conclusión afirmativa, presenta una relación aceptable entre las variables, pero se debe mejorar en RE y GC a un largo plazo.

Así mismo, Ivylou (2022) en el artículo de investigación RE organizacional y GC, insumo para la efectividad de la gestión en Filipinas, teniendo como objetivo determinar la correlación entre la RE y la GC como parte en la gestión. La metodología es cuantitativa no experimental con una muestra de 62 empleados teniendo como instrumento principal el formulario de encuestas obteniendo el resultado correlacional significativo entre las variables indicadas, llegando a una conclusión de correlación moderada donde una de las variables incrementa junto a la otra para ello debemos tener programas de mejora para impulsar la RE y GC.

Por otra parte, en su artículo original de Maestre (2022) sobre la RE como impacto adverso (estrés ansia depresiones) COVID-19 en el personal de atención elemental Madrid-España, teniendo como objetivo analizar la variable mencionada si lleva a impactos adversos del COVID-19 en personal de atención elemental Madrid-España. La metodología es deductiva, cuantitativa no experimental, con una muestra de 268 médicos de atención elemental, teniendo como instrumento el estudio documentado de escala de variable ya expuesta de 36 ítems de versión reducida, como resultado, la RE tiene una relación desfavorable que traslada a cuadros de declive, angustia y estrés, teniendo la conclusión de impulsar la RE en los trabajadores para aminorar la cota de depresión, ansiedad y estrés en el trabajo.

Así mismo, se cita a Suarez y Castro (2022) en su trabajo titulado gratitud, necesidades psicológicas y relación con la RE -Chile, con el objetivo identificar perfiles de las variables mencionadas con la RE, de metodología hipotético deductivo de un diseño no experimental cuantitativa de un singular grupo que resalta la muestra de 114 personas con instrumento de encuestas basadas en la RE escalas de Cannon Davidson (CD-RISC 10) teniendo como resultado gran nivel de gratitud y necesidad psicológica que ayudan al bienestar de los alumnos, así también la necesidad de fortalecer la autonomía y RE para mejorar un mejor desempeño y bienestar personal así mismo, se llega a la conclusión de focalizar los programas de capacitación al personal para fortalecer su autonomía y RE.

Así también, Mangundjaya y Amir (2021) en su investigación sobre RE y la ética como mediadores en el liderazgo carismático y el compromiso con el cambio realizado en Indonesia con el objetivo de demostrar la correlación existente entre las variables, la metodología es cuantitativa no experimental con una muestra de 355 empleados de una agencia bancaria y de seguros, teniendo como instrumentos el formulario de encuestas así llegando a la conclusión de correlación significativa entre las cuatro variables enfatizando la RE con un efecto positivo ligado al compromiso del cambio logrando obtener una relación positiva, a mayor RE mayor compromiso al cambio.

Al mismo tiempo, se considera el artículo original de Pacheco (2021) GC en educadores de establecimientos públicos- Colombia con el objetivo de analizar la GC en los docentes de la institución teniendo una metodología inductivo-deductivo con un enfoque cuantitativo o positivista teniendo un diseño no experimental-transaccional con la muestra de 30 profesores de nivel secundario utilizando el instrumento de cuestionario de 21 preguntas con 5 alternativas de respuesta, teniendo resultados favorables para nuestro interés fundamental de ver las señales necesarias de cambio siendo de gran importancia tener una visión para aplicar un eje guiado hacia el cambio en los educadores llegando a la conclusión de gestionar un plan de cambio antes de realizar cualquier modificación organizacional de la institución, ya sea interna o externa.

Seguidamente, se considera el artículo original de Fierro (2021) gestión de cambio, asistencia virtual y rapidez en estrategias organizacionales -México, así

teniendo como objetivo medir la relación entre la GC, asistencia virtual, cambio digital y estrategia organizacional teniendo una metodología inductiva de modelo ecuaciones estructurales (SEM) con un enfoque cuantitativo de diseño transversal-transaccional contando con una muestra de 109 encuestados entre directivos y mandos medios de empresas Mexicanas con instrumento a base de cuestionarios teniendo un resultado favorable en el uso de asistencia virtual ante una crisis mediante el teletrabajo teniendo estrategias organizacionales asociadas a la GC, buscando gran inversión en tecnología y optimización, gracias a ello se logró sobrellevar la crisis del COVID-19 así mismo se concluye que la GC se relaciona con las estrategias organizacionales, ya que genera capacidades esenciales para una pronta respuesta.

Por otro lado, en el medio nacional tenemos a Cano y Chambi (2023) indica en su investigación GC y adaptación en docentes en educación a distancia realizada en Perú con el objetivo de buscar la correlación de las variables GC y adaptación con un enfoque cuantitativo correlacional con una muestra 235 personas usando como instrumento el cuestionario llegando a la conclusión existe una correlación entre las variables cambio y adaptación.

Así también, Gutiérrez et al. (2022) con su trabajo, RE empresarial en la gestión de procesos y productividad Huacho-Lima con el objetivo de relacionar la RE en la gestión de proceso y productividad en empresas del Perú teniendo una metodología inductivo-deductivo, con una investigación cuantitativa correlacional y descriptivo con una población de 20 representantes de las empresas y 20 sujetos de características similares considerando como instrumento un cuestionario de 31 preguntas de 5 variables, llegando a la conclusión que la RE empresarial se relaciona favorablemente en la gestión de procesos y productividad en las empresas.

Ahora bien, Condori et al. (2022) con su artículo original, RE y estrategia para enfrentar el estrés estudiantil en tiempos de COVID-19. Colocando como objetivo determinar la RE y las estrategias para enfrentar el estrés que influyen en los estudiantes en tiempos de pandemia. Teniendo como metodología inductiva con un enfoque cuantitativo de diseño prospectivo y transversal, con una muestra de 128 estudiantes entre hombres y mujeres teniendo como instrumentos las encuestas usando la escala de RE adaptada con un resultado asertivo la RE afecta a los alumnos de forma moderada, las estrategias se centraron en los problemas y emociones para

ayudar en la adaptación y recuperación del estrés ante los problemas del COVID-19, así se tiene la conclusión la RE se relaciona de forma moderada en las emociones orientadas a los problemas.

Por consiguiente, Saldarriaga et al. (2022) con su artículo original, RE en educadores de escuelas públicas de Lima se da como objetivo determinar la diferencias que existe en los factores asociados a la RE en educadores la metodología es inductivo deductivo con un enfoque cuantitativo no experimental descriptivo-comparativo con una muestra de 384 educadores públicos utilizando instrumentos de encuesta, por otro lado, teniendo por conclusión que no se encuentra diferencias significativas de RE según la percepción de los encuestados.

De la misma forma, De la Cruz y Rivas (2021) con su artículo original GC y su influencia en el desempeño laboral en supermercados-Lima con el objetivo determinar la relación de la GC en el desempeño laboral en los colaboradores de supermercados, con una metodología causal-explicativo de un enfoque cuantitativo aplicando un diseño analítico explicativo así mismo, con una muestra de 381 colaboradores teniendo como instrumento un cuestionario tipo Likert obteniendo la conclusión que a una mejor implementación de la GC relaciona positivamente en un desempeño laboral.

Así mismo, tenemos a Huaccha y Vigo (2021) con su artículo original, gestión de cambio y rendimiento de colaboradores en una entidad bancaria en Piura, teniendo como objetivo ver la relación que existe entre GC y rendimiento en los trabajadores bancarios, con una metodología aplicada no experimental, transversal aplicando el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y una muestra de 25 trabajadores teniendo como instrumento cuestionario con una confianza de la prueba de Rho de Spearman obteniendo la siguiente conclusión: tiene una relación positiva asimismo debemos tomar en cuenta a mayor GC mayor rendimiento en los trabajadores.

Así también, Quisuruco y Fasabi (2020) en su trabajo de investigación RE y cambios organizacionales en la jefatura de un banco, trabajo realizado en la ciudad de Lima con la finalidad de resolver la correlación de las variables mencionadas con una metodología tipo aplicativo no experimental correlacional con 115 colaboradores utilizando el método de recolección de datos y cuestionarios como instrumento, llegando a la conclusión de una correlación positiva y débil o poco significativa.

Con respecto al marco teórico Rojano et al. (2022) define la RE como la capacidad de adaptación en momentos de variación ante conmociones de gran impacto expuesto ello, Denckla et al. (2020) identifica la adecuada utilización de la RE como un factor de alivio frente a la adversidad siendo de pequeñas proporciones o de gran magnitud para sobrellevar estas dificultades debemos tener una reacción asertiva, considerando mayor significancia de la RE en los eventos de gran magnitud así mismo García (2022) define la RE desde un enfoque empresarial como la amenaza superficial que estalla con procesos organizativos que pueden encaminar a soluciones funcionales o disfuncionales que llevan al posicionamiento de una empresa, es impórtate la exposición y trabajo de la RE en las empresas, ya que puede llevar a estrés y bajo rendimiento laboral.

Así también, Masten et al. (2021) indica los inicios de la RE ya como ciencia se originó en 1970 como solución a los riesgos que perjudican la mente del individuo desarrollando en el tiempo diferentes teorías y definiciones en todos los niveles y disciplinas teniendo un concepto base como la capacidad de adaptación ante las amenazas de inestabilidad en la persona viendo a la RE como protección ante situaciones adversas dependiendo de factores internos y externos, debemos tener en cuenta las siguientes características que influyen en la RE como el dinamismo, ya que es cambiante en el tiempo se desarrolla más allá de lo individual y se manifiesta a través del tiempo, también puede sucumbir en cascada.

Así mismo, Cifuentes y Ortiz (2021) considera la resiliencia como parte fundamental ligado al cambio como vía de recuperación tomando acciones que aminoren la perturbación teniendo un proceso de reforma, reorganización y desarrollo de estrategias para la adaptación también, se tiene a Fischer et al. (2021) que menciona a la RE desde un enfoque humanista como la capacidad de desenvolvimiento de cada persona, cuando un individuo pasa por traumas o pérdidas se llena de tristeza y baja su autoestima después de un lapso de tiempo se logra recuperar, se debe tener en cuenta que aquel lapso de recuperación sirvió para fortalecer su RE.

Así también, Masten et al. (2021) indica la necesidad de contar al menos un momento de peligro para el proceso y una actitud flexible en momentos de alto riesgo, por otro lado, Gori et al. (2021) se basan en el efecto conciliador, son aquellos

individuos que disponen fuerza individual y adecuación ante los riesgos, vista desde el ámbito educativo, por otra parte, Wang et al. (2020) menciona que la RE es un moderador de estrés y angustia generada por el trajín del problema, ya teniendo una teoría variable sobre la RE Fullerton et al. (2021) indica de forma general la relación que existe entre las características personales y recursos protectores como responden ante el estrés llegando a un resultado particular.

Según Cusilayme et al. (2002) son 3 características que identifican a las empresas más resilientes 1) empresas que se enfrentan a la realidad y suelen ser más optimistas 2) se caracterizan por la búsqueda de un sentido en tiempos difíciles 3) destacan porque son ingeniosas, es decir, por la capacidad de salir adelante sin un plan establecido mediante la improvisación.

Así mismo Javier & Mendoza (2021) indica los beneficios de tener un personal dinámico, ya que influye de manera asertiva en la rentabilidad financiera debido a que las competencias (capacidad y disposición del personal) y los procesos (actividades organizacionales que ayudan a la empresa a alcanzar sus objetivos) trabajaron de la mano, lo que mejoró su capacidad para ser flexibles y adaptarse continuamente a nuevas situaciones imprevistas dado en un tiempo determinado, así mismo Wheeler, et al. (2020) menciona toda compañía resiliente implicaba ser capaz de sobrevivir a situaciones cambiantes, impredecibles o muy desfavorables, también, Wyllie et al, (2020) menciona la necesidad de trazar un plan moderno de negocio adaptado a las circunstancias recientes para facilitar la toma de decisiones en torno al riesgo elevado.

Así mismo, Blanco et al. (2023) menciona las tres dimensiones de la RE como: 1) confianza en sí mismo, seguridad en su persona ya sea en la capacidad de sus destrezas, prudente en su fortaleza y limitaciones produciendo autoconfianza, 2) ecuanimidad, capacidad de afrontar y superar situaciones de alto estrés con serenidad mitigando el ambiente externo, 3) perseverancia, dedicación en el proceso y avance de las tareas a pesar de las eventualidades requiriendo responsabilidad y autodisciplina.

Así también, la importancia de la GC así Barreto et al. (2022) indica toda crisis o variación en el sentir del colaborador afecta económicamente a cualquier empresa sin importar el tamaño, por tanto, es necesario saber cómo se maneja una crisis mediante la GC, así también las dificultades y adversidades que se presentan de

forma fortuita, por otra parte, la importancia de adaptarse a nuevos cambios con rapidez y optimizar las labores en momentos desfavorables en la empresa.

Por ello, se menciona Avdeeva et al. (2021) que ayuda a comprender la variación constante ya sea en la visión de la empresa, participantes, actividad y el tamaño del mercado, llegando a la conclusión que nada es constante y puede afectar a diferentes campos como ejecutivo, administrativo, económico, público, para gestionar algún cambio se debe tener sustento teórico sólido para evitar riesgos potencialmente económicos desarrollando una planificación estratégica a corto y largo plazo también tenemos a Campas et al. (2020) con una definición actual que estima que el cambio es un punto de modificación organizado, consecuente e interactivo dentro de la organización que se utiliza para adaptar una empresa.

Por consiguiente, Vlachopoulos (2021) desde un enfoque empresarial, el cambio afecta a todas las empresas por medio de una sucesión de pasos, por lo general es inevitable la transformación hacia un nuevo horizonte en los cuales sobrevive los más aptos aquellas empresas que gestionan bien el cambio esto dependerá del tipo de negocio y medidas adoptadas.

Así mismo, se nombra a Ramírez (2020) que define la GC desde un enfoque intuitivo como un proceso de gran relevancia en las empresas para tener en cuenta la realidad de la sociedad tomando las variaciones y exigencias del mercado acoplándose a modificaciones y cambios, también lo define Alshahrani (2020) como un modelo de etapas que ayudan en la motivación al cambio teniendo una planificación óptima para una implementación adecuada de procesos continuos.

Siguiendo el esquema tenemos a Recuenco (2020) que define la GC con un enfoque social como la implicancia de situaciones que se generan de un punto A hacia un punto B, dirigiendo la evolución intermedia de los factores A y B para una realización exitosa, por otro lado, también se interpreta como dejar de efectuar un trabajo de la manera que lo haces, con el fin de realizarlas de otra forma, también presenta dos tipos de gestión, lo evolutivo, que se caracteriza por ser de sistema paulatino e intermitente así también se tiene lo revolucionario, característico por ser raudo en su actuar aparatoso en su desarrollo que tiene como objetivo orientar hacia un propósito en común.

Por otra parte, Domínguez y Giordano (2009) indica la importancia del cambio en las organizaciones se basa en adaptarse a los requerimientos del ambiente externo y las exigencias internas, para evitar volverse obsoleto y con el tiempo desaparecer, por otra parte, generó un interés por entender la forma cómo se desarrollaban y cambiaban las organizaciones en un momento determinado, por otro lado, la falta de cambio y la carencia en adaptación a un entorno variable son factores que no garantizan la permanencia en el mercado, se debe agregar, la importancia de activos tangibles e intangibles debido a su valor en todo proceso de cambio estratégico dentro de cada organización, así mismo, cada activo contribuyó de manera distinta, pero complementaria teniendo como resultado una transición fructífera, para que la organización se moviera hacia un estado anhelado sería necesario incrementar las fuerzas a favor del cambio, o bien disminuir las fuerzas en contra de uno, de todas maneras, se solía recomendar la reducción de la resistencia al cambio en los colaboradores para que se produzca menos tensión y menores consecuencias inesperadas.

Para las dimensiones de la GC tenemos al autor Domínguez y Giordano (2009) tomando el modelo de Gordon, Duck y Kotter analiza el modelo y concepto de la GC teniendo las siguientes cuatro dimensiones, 1) liderazgo, es persona de característica sobresaliente que lo distinguen del resto del personal teniendo rasgos que los diferencia como vitalidad, aspiración, deseo de estar al frente, rectitud, lealtad y conocimiento del trabajo, también se tiene el concepto de Acuña (2021) quién indica que un líder debe ser alguien con autoridad que tenga influencia en los demás y el conocimiento deseado, 2) flujo de información, es la salida de información en códigos determinados para facilitar o agilizar la comunicación, también Hernández et al. (2021) lo indica como estructura de la comunicación teniendo en cuenta el aumento y la mejora en el intercambio de conocimientos mediante la creación de redes de diálogo, 3) personas, es importante involucrar, motivar alinear y atraer al personal, ya que son agentes del cambio, Por ende, Pérez et al. (2021) da a conocer sobre la importancia del recurso humano que debe estar alineada y ayude a superar las dificultades por ello es parte fundamental en las estrategias de la empresa, 4) estructura y procesos es la columna de la empresa y los procesos son el torrente sanguíneo, también podemos definirlo como la entrega del trabajo final mediante parámetros de tiempo y procesos.

Así también, en la investigación se define hipótesis general: Existe una relación directa y moderada entre la RE y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco. De la misma manera encontramos tres específicas: 1) Existe una relación directa y moderada entre la ecuanimidad y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco. 2) Existe una relación directa y moderada entre perseverancia y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco y 3) Existe una relación directa y moderada entre Confianza en sí mismo y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

II. METODOLOGÍA

El término metodología es una vía a seguir en la investigación, también se analiza como espacios y momentos para llegar a un fin, así mismo se interpreta como medios para llegar a un producto, también debemos tomar en cuenta la metodología de investigación que da a conocer las fórmulas y pasos con la finalidad de llegar a un informe, indagación, reporte o tesis, (Rodríguez, 2020).

Por consiguiente, la investigación fue de tipo básica o pura, teniendo un aporte teórico en la investigación que amplía la teoría, según Rojas (2021) menciona la búsqueda de nuevos conocimientos para mejorar las teorías sin preocuparse de los campos en donde se podrían aplicar. Tiene un enfoque cuantitativo se dio con la recopilación la información mediante cuestionarios para luego procesarlo mediante la estadística con el fin de acreditar o desacreditar las hipótesis, así también, Otero (2018) indica es un proceso de recolección de datos reales para un pronto análisis permitiendo apreciar un alcance en el resultado mediante el análisis estadístico.

El diseño de la investigación fue no experimental, teniendo en cuenta conceptos de las variables sin modificación o experimentación, solo se consideró la relación entre ellos Cabezas et al. (2018) teniendo en cuenta que las variables estudiadas no se genera manipulación de forma premeditada la intención de esta investigación es estudiar la relación de las variables en su entorno natural tomando en cuenta la recolección de los datos con instrumentos verificados, así mismo, la investigación fue de un nivel o alcance correlacional, ya que se pretendió establecer la relación entre las v1 y v2, según Ñaupas et al, (2018) este diseño es generalmente

utilizado cuando se necesita una categoría de correlación o correspondencia entre sus variables X y la otra Z que no tengan dependencia una de la otra.

Con respecto a la variable RE, Denckla et al. (2020) lo define como la habilidad para tolerar resultados desfavorables o tener resistencia luego de algún acontecimiento traumático o poco favorable, la variable fue estudiado con el instrumento trabajado por los autores Gail M. Wagnild y Heather M, que elaboró 20 ítems, divididos en 3 dimensiones, las cuales son ecuanimidad, perseverancia, Confianza en sí mismo.

Con respecto a la variable GC, Campas et al. (2020) lo define como un punto de modificación organizado, consecuente e interactivo dentro de la organización que se utiliza para adaptar una empresa, este trabajo fue estudiado con el instrumento de trabajo de Domínguez y Giordano, (2009) que elaboró 28 ítems y 4 dimensiones las cuales son liderazgo, persona, flujo de información, estructura y procesos.

Con respecto a la población, consideraron 40 trabajadores que laboran en una planta de distribución de alimentos así también se utilizó la investigación censal, a entender de Zarcovich (2005) la muestra censal implica la recolección de información de todas las unidades en general, así mismo, los datos se obtuvo de una muestra que representa el global, dado que la población es limitado, por ende no se calculó la muestra, según Hernández y Mendoza (2020) la población es la agrupación de casos puntuales que coinciden con determinadas especificaciones y requisitos, así también indica como muestra a un subgrupo de la población que representa al total donde se realizó una encuesta para ratificar la investigación.

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se tuvo el cuestionario teniendo así una herramienta para la recolección de datos, además, se usó la escala de Likert con los siguientes valores 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca y 1= Nunca.

Así también Hernández y Mendoza (2020) explica sobre la importancia de recolectar datos y su repercusión en la investigación, así mismo la confiabilidad o fiabilidad refiere a la medida de aplicación repetida que elabore resultados exactos, así también la validez refiere al alcance del instrumento que mide con fidelidad las variables que pretende medir.

El instrumento utilizado en la encuesta con respecto a RE, constó de 17 ítems así también, para la variable GC constó de 28 ítems las cuales surgieron por medio de las dimensiones de dichas variables, luego se sometió a validez mediante el juicio de expertos tomando en cuenta la claridad, pertinencia, suficiencia y relevancia en las preguntas finalmente se realizó la confiabilidad mediante la prueba en 10 trabajadores subiendo los resultados al SPSS mediante el Alfa de Cronbach resultado positivo con 0,743 para RE y 0,867 para GC dando un resultado seguro que refleja confiabilidad. (ver anexo)

Para el proceso de reunir los datos se utilizó un cuestionario de preguntas en físico, una vez recolectado los cuestionarios se ingresó los datos a una hoja Excel y posteriormente a la sistematización utilizando el software estadístico SPSS para procesar los datos, se presentó en tablas junto a figuras en el resultado, de forma minuciosa se utilizó las pruebas estadísticas de Rho de Spearman (Correlación simple).

Teniendo en cuenta los aspectos éticos de esta investigación se respetó la libertad, confiabilidad y discreción de los encuestados al momento de la recolección de los instrumentos, así también, la privacidad y confidencialidad con la información de la empresa respetando el desarrollo de buenas prácticas en la investigación, así como, la originalidad en el contenido, derechos de autor considerando la propiedad intelectual utilizando una cita adecuada y apropiada en referenciación de acuerdo al estilo APA, así también, se tomó en cuenta las políticas de implementadas por la universidad César Vallejo en el RCU N°470 código de ética la cual menciona los principios como integridad, honestidad intelectual, veracidad, transparencia, privacidad, independencia, justicia y responsabilidad.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Cómo se puede ver en la Tabla 1, el número de trabajadores que aprecian alta RE, son 17, los cuales representan el 42.5%, con respecto al 15.0% de trabajadores, es decir, 6 de ellos, aprecian la RE de la empresa como baja. Así mismo, se puede notar una diferencia significativa entre aquellos que experimentan una alta RE y aquellos que la consideran baja.

Tabla 1

Niveles para la RE

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	6	15,0	15,0	15,0
PROMEDIO	17	42,5	42,5	57,5
ALTO	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tal como se muestra en la Tabla 2, el número de trabajadores que aprecian una buena GC, son 28 los cuales representan el 70.0%, con respecto al 15.0% de los trabajadores, es decir 6 de ellos, aprecian la gestión de cambio de la empresa como deficiente, Así mismo se puede observar una diferencia considerable entre quienes perciben una buena GC y aquellos que la consideran deficiente

Tabla 2

Niveles para GC

	Frecuencia	Porcentaje (P)	P. válido	P. acumulado
DEFICIENTE	6	15,0	15,0	15,0
REGULAR	6	15,0	15,0	30,0
BUENA	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

En referencia a las dimensiones de la RE, se puede apreciar en la tabla 3, que los valores mayores, de acuerdo al nivel, corresponden ecuanimidad, confianza en sí mismo y también perseverancia, los cuales se encuentran en un nivel significativo con

excepción de la variable perseverancia que se hallan en un nivel promedio con valores de 55.0%, 75.0% y 55.0% respectivamente. Por otro lado, en referencia a los valores menores obtenidos, se tiene que, tanto ecuanimidad, resolución de conflictos y perseverancia se encuentran en un nivel bajo con valores de 10,0%, 05.0% y 17,5% respectivamente.

Tabla 3

Niveles para las dimensiones RE

	Ecuanimidad		Confianza en sí mismo		Perseverancia	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	10	2	5	7	17.5
Promedio	14	35	8	20	22	55
Alto	22	55	30	75	11	27.5
Total	40	100	40	100	40	100

En referencia a las dimensiones de la GC, tal como se muestra en la tabla 4, los valores mayores de acuerdo al nivel, corresponden liderazgo, persona, flujo de información y también proceso y estructura, los cuales se encuentran en un buen nivel con valores de 67.5%, 70.0%, 67.0% y 70.0% respectivamente. Por otro lado en referencia a los valores menores obtenidos se tiene que, tanto liderazgo, persona, flujo de información y también proceso y estructura se encuentran en un nivel deficiente con valores de 10,0%, 02.5%, 05.0% y 7.5% respectivamente.

Tabla 4

Niveles para las dimensiones GC

	Liderazgo		Persona		Flujo de información		Proceso Estructura	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	4	10	1	2.5	2	5	3	7.5
Regular	9	22.5	11	27.5	11	27	9	22.5
Buena	27	67.5	28	70	27	67	28	70
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Análisis estadístico

Hipótesis general:

H_i: Existe una relación directa y moderada entre la RE y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco.

H_o: No existe una relación entre la RE y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco.

Confianza del 95%

Error de la investigación: 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 5, se observa que se obtuvo un sig.= 0,000, que es menor a 0,05. Según la regla de decisión, esto nos permite concluir que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que indica que existe una relación entre la RE y la GC. Además, el valor positivo de $r = 0,535$ respalda que se trate de una relación directa, este valor de r , también indica que la relación es moderada tal como se indica en la hipótesis general.

Tabla 5

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para RE y GC

		RE	GC
RE	Coeficiente de correlación (CR)	1,000	,535**
	Sig. Bilateral (B)	.	,000
	N	40	40
GC	(CR)	,535**	1,000
	Sig. (B)	,000	.
	N	40	40

Hipótesis específica 1:

H_i: Existe una relación directa y moderada entre la ecuanimidad y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco.

H_o: No existe una relación entre la ecuanimidad y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos en Cusco.

En la tabla 6 se confirma que se obtuvo un valor de sig. = 0,013 que es inferior a 0,05 de acuerdo con la regla de decisión esto indica que hay suficiente evidencia estadística para apartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación entre la ecuanimidad y la GC además el valor positivo de $r = 0,389$ respalda la existencia de una relación directa así también este valor de r indica una relación débil.

Tabla 6

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para ecuanimidad y GC

		DIMENSIÓN	GC
		ECUANIMIDAD	
DIMENSIÓN ECUANIMIDAD	Coeficiente de correlación (CR)	1,000	,389*
	Sig. Bilateral (B)	.	,013
	N-	40	40
GC	(CR)	,389*	1,000
	Sig. (B)	,013	.
	N-	40	40

Hipótesis específica 2:

H_i: Existe una relación directa y moderada entre confianza en sí mismo y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

H_o: No existe una relación entre confianza en sí mismo y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

En la tabla 7, se observa que se obtuvo un valor de sig.= 0,000 que es menor a 0,05 según la regla de decisión esto sugiere que hay bastante evidencia estadística para apartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación entre la confianza en sí mismo y la GC además el valor positivo de $r = 0,638$ respalda una relación directa asimismo este valor de r indica que la relación es moderada tal como se menciona en la hipótesis específica.

Tabla 7

Coefficiente de correlación Rho de Spearman para confianza en sí mismo y GC

		DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO	GC
DIMENSIÓN CONFIANZA EN SÍ MISMO	Coefficiente de correlación (CR)	1,000	,638**
	Sig. Bilateral (B)	.	,000
	N	40	40
GC	(CR)	,638**	1,000
	Sig. (B)	,000	.
	N	40	40

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe una relación directa y moderada entre perseverancia y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

H_o: No existe una relación entre perseverancia y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos Cusco.

En la tabla 8, se evidencia el resultado de un valor de sig.= 0,008 que es menor a 0,05 de acuerdo con la regla de decisión esto indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación entre la perseverancia y la GC además el valor positivo de $r = 0,412$ respalda la existencia de una relación directa así también este valor de r , indica una relación es débil.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Rho de Spearman para perseverancia y GC

		DIMENSIÓN PERSEVERANCIA	GC
DIMENSIÓN PERSEVERANCIA	Coefficiente de correlación (CR)	1,000	,412**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	40	40
GC	(CR)	,412**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	40	40

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general contempla que, existe una relación directa y moderada entre la RE y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, los resultados que se dieron en el análisis descriptivo indican un 42.5% de los trabajadores aprecian una alta RE así también el 70% indican una buena GC en cuanto a la percepción negativa es un 15% en ambos, teniendo así un buen presagio para el análisis estadístico que presenta un sig. de 0.00 confirmando una relación entre las variables mencionadas.

Estos resultados se alinean con lo encontrado por Buntigao et al. (2023) quien también halló una relación considerable entre las variables RE y GC el estudio revela que los participantes tienen una alta RE y están listos para adaptarse al cambio que se pueda dar en la empresa localizada en Filipinas, así mismo, Ivylou (2022) quien también encontró una relación moderada de las variables que se dio en una agencia gubernamental en Filipinas, con respecto a los resultados Mangundjaya y Amir (2021) menciona que la RE tiene un efecto positivo y significativo con el compromiso al cambio así se corrobora los resultados asertivos en el presente trabajo generando una igualdad en resultados que llevan a un adecuado uso de la resiliencia en los trabajadores que beneficiará en cualquier cambio en la empresa.

Así también, confirma la teoría de Wagnild y Young (1993) la resiliencia no solo te permite salir de la adversidad, sino también ser tolerante y aprender de las dificultades ya sea en la empresa con la variación de trabajo o al enfrentar dificultades que se presenten al transcurso de la vida, al respecto, Pacheco (2021) menciona que en estos tiempos inestables donde los cambios se dan de forma rauda cualquier maniobra en la empresa genera inestabilidad por ello la importancia de una buena GC para un desarrollo en comunicación, liderazgo y adecuados procesos estructurales que ayuden a un buen cambio de esta forma se podrá contribuir con un buen desarrollo de las empresas, así también, Cifuentes y Ortiz (2021) considera que la RE es fundamental en cualquier inestabilidad guiada al cambio como vía de recuperación tomando acciones que reduzcan la perturbación teniendo un proceso de reforma, reorganización y desarrollo de estrategias para la adaptación, así mismo, el autor Maestre (2022) indica que se debe tomar precauciones para abordar estos problemas

teniendo como solución el incremento de la RE en el personal, por ello se debe tomar en cuenta que elevando la RE elevará la GC.

La correlación entre la RE y GC es un tema de gran importancia en el entorno empresarial mientras enfrenten retos de transformación o crisis la relación siempre será favorable, por otra parte, se debe tomar en cuenta la capacidad de adaptarse y recuperarse en el corto tiempo gracias a ello la empresa resulta sostenible a corto tiempo con un potencial de éxito, así también, la GC se relaciona con la RE de los trabajadores mientras que las estrategias de cambio sean inclusivas puede aumentar la confianza y seguridad en el equipo de trabajo, lo que lleva a un lugar más resiliente donde atender y escuchar las preocupaciones del personal ayuden un proceso de cambio, asimismo, es probable que desarrollen actitud positiva para la adaptación y superación ante un desafío por ello la importancia de aplicar la GC considerando el bienestar emocional y psicológico del trabajador, la relación entre RE y GC es evidente creando un ciclo positivo llevando a un mejor desempeño y satisfacción laboral prosperando en un entorno cambiante.

Respecto al primer objetivo específico observamos que existe una relación directa y débil entre la ecuanimidad y la GC en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, los resultados que se dieron en el análisis descriptivo indican un 55% de los trabajadores aprecian una alta ecuanimidad en su persona teniendo así una buena señal para el análisis estadístico que presenta un sig. de = 0,013 confirmando una relación.

Así también Mangundjaya y Amir (2021) encontró una relación positiva significativa entre las variables llegando a una conclusión a mayor RE mayor compromiso en GC está investigación se realiza con trabajadores bancarios en Indonesia así también, Cano y Chambi (2023) afirma que existe una correlación entre las variables cambio y adaptación como dimensión de la RE.

Así también Kotter (1997) indica en su modelo de cambio toda organización rara vez consigue implementar cambios significativos si la mayoría de sus empleados no están alineados con los objetivos no comparten los valores de la empresa y no poseen las habilidades necesarias para llevar a cabo esos cambios si los trabajadores no se sienten motivados a colaborar y contribuir a la nueva visión es poco probable que lo hagan de manera voluntaria, la falta de capacitación y las carencias en habilidades pueden generar un temor al cambio lo que lleva a buscar el

empoderamiento de los empleados, esto implica proporcionarles las herramientas y el conocimiento necesario para que se sientan seguros y capaces de participar enérgicamente en el proceso de transformación

En relación, Lobato (2024) señala que la incertidumbre es el principal problema que aqueja a los trabajadores cuando se genera algún cambio, la cual dificulta en las ganas de trabajar complicando el desarrollo social con otras áreas, así mismo, por la carencia de la RE en los trabajadores lleva a una deficiente reacción en sus labores y ante cualquier problema o cambio, así también, Bravo (2022) indica que se genera resistencia al cambio debido a la costumbre en la forma de trabajo, por otra parte, la percepción de dudas ya sea en el proceso de aprendizaje como en el momento de la ejecución de su trabajo, temores de la eficacia si resulta fácil de aplicar o genera más trabajo creando una incertidumbre y carencia de ecuanimidad por la falta de RE en colaboradores de la empresa.

La relación de la ecuanimidad y GC es un tema de gran interés en un mundo impredecible de constante transformación, teniendo en cuenta que la ecuanimidad es la capacidad de mantener la actitud serena y equilibrada ante algún desafío o adversidad esta cualidad es de gran importancia para los líderes y trabajadores que atraviesan un proceso de cambio, los trabajadores que presenten gran capacidad de ecuanimidad tienden a responder de forma prudente ante algún cambio dejando a lado el miedo y ansiedad con un impacto positivo en la comunicación y colaboración en una GC, los líderes que presenten ecuanimidad inspiran confianza en su equipo motivando a adoptar la proactividad ante algún cambio, la ecuanimidad no solo facilita la adaptación también crea organizaciones saludables y colaborativas

Respecto al segundo objetivo específico observamos que existe una relación directa y moderada entre confianza en sí mismo y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos, los resultados que se dieron en el análisis descriptivo indican un 75% de los trabajadores aprecian una alta confianza en sí mismo teniendo un buen indicio para el análisis estadístico que presenta un sig. de = 0,00 confirmando una relación.

En relación Gutiérrez et al. (2022) confirma en su investigación la relación entre RE y GC en procesos que ayuda en el desarrollo de las facultades de la empresa en torno a realizar algún cambio así también, Quisuruco y Fasabi (2020) ratifica una correlación positiva y débil o poco significativa en empleados de un banco en relación,

Kotter (1997) menciona la importancia de la conciencia en la organización frente al cambio, ya que si la empresa toma la decisión de un cambio futuro esta idea debe ser aceptada por los trabajadores y para ello los líderes deben contar con toda la confianza y apoyo para la ejecución del mencionado cambio a fin de llegar a los objetivos, de igual modo Villalobos (2021) indica que los trabajadores están expuestos a gran variedad de signos depresivos, teniendo en cuenta su variable RE como salvación para contrarrestar diferentes circunstancias, considerando a mayor RE menor depresión por ello la investigación sugiere mayor relación con amistades, satisfacción en el trabajo, armonía entre compañeros, todo eso engloba un alto nivel de RE.

La relación entre la confianza en sí mismo y la GC tiene gran importancia en la vida laboral, ya que los trabajadores confían en sus capacidades y habilidades en situaciones desfavorables fomentando la autoconfianza ante algún cambio o desafío así mismo facilita la adaptación a nuevas circunstancias así también ayuda a tener un ambiente colaborativo organizacional y un eficiente desarrollo en RE y gestión al cambio.

Respecto a nuestro tercer objetivo específico confirmamos que existe una relación directa y débil entre perseverancia y GC en trabajadores de una planta de distribución de alimentos los resultados que se dieron en el análisis descriptivo indican un 55% de los trabajadores aprecian una alta confianza en sí mismo teniendo un buen indicio para el análisis estadístico que presenta un sig. de = 0,008 confirmando una relación.

Estos resultados están orientados a lo que encontró Cruz et al. (2021) confirmando los resultados indica que a una mejor implementación de la GC se relaciona positivamente en un desempeño laboral, así también a la perseverancia al realizar alguna actividad de la misma forma Huaccha et al. (2021) ratifica la existencia relación positiva entre las variables teniendo en cuenta a mayor GC mayor rendimiento y perseverancia en los trabajadores bancarios, ya que genera capacidades esenciales para una pronta respuesta, así también, Fierro (2021) indica que la GC se relaciona con las estrategias organizacionales debemos tener en cuenta que la investigación se realizó en tiempos de COVID-19 donde la perseverancia logró sobrellevar la crisis del teletrabajo de la misma forma Wu y Li (2024) encontró correlación positiva entre tecnología digital con RE organizacional es decir cuando la

capacidad digital mejora significativamente la RE de igual forma, debemos tomar en cuenta que cualquier cambio en la empresa genera conflictos en adaptabilidad en ese punto es cuando ingresa la RE como muro de contención ante el declive del personal, en relación con la investigación Marengo (2023) indica que los cambios en la empresa son altamente demandantes con exigencia de un alto rendimiento, horarios de gran duración, evaluaciones periódicas, falta de adaptación creando un sentimiento de inseguridad de sus propias capacidades por ello es importante tener en cuenta la adaptabilidad y perseverancia para lograr un mejor desarrollo en GC.

Según Cusilayme et al. (2002) son tres características que vinculan a las instituciones con alta resiliencia las cuales son: 1) instituciones que se enfrentan a la realidad con pensamientos optimistas 2) se caracterizan por la búsqueda de un sentido en tiempos difíciles 3) destacan porque son ingeniosas, es decir, por la capacidad de salir adelante sin un plan establecido mediante la improvisación.

Por otra parte, Domínguez y Giordano (2009) indica la importancia del cambio basado en la forma de adaptarse ante ambientes externos y las exigencias internas, para evitar volverse obsoleto, por otra parte, genera un interés por entender la forma cómo se desarrollan y cambian las organizaciones, por otro lado, la falta de cambio y la carencia en adaptación son factores que no garantizan la permanencia en el mercado, se debe agregar, activos tangibles e intangibles debido a su valor en todo proceso de cambio estratégico dentro de cada organización así mismo, cada activo contribuye de manera distinta, pero teniendo como resultado una transición fructífera, sería necesario incrementar las fuerzas a favor del cambio, de todas maneras, se suele recomendar la reducción de la resistencia para que se produzca menos tensión y menores consecuencias inesperadas.

La perseverancia y GC son íntimamente relacionados para el desarrollo de empresas sustentables, así mismo, la perseverancia se entiende como la disposición de mantener el esfuerzo y determinación a pesar de los obstáculos como una cualidad para líderes y empleados en empresas de constante transformación siendo un factor clave en la capacidad de los colaboradores en adaptarse y prosperar en situaciones de cambio siendo propensos a enfocarse en los objetivos a pesar de las dificultades llegando a su objetivo con esfuerzo buscando soluciones creativas y perseverando en la búsqueda del éxito, cuando los integrantes de un equipo de trabajo

son perseverantes es probable que se apoyen mutuamente y trabajen juntos para lograr sus objetivos siendo fundamental y estratégico en la GC así también se debe tener en cuenta el reconocimiento y celebración de los logros, ya que refuerza la perseverancia en lograr objetivos a pesar de las dificultades en el camino.

La investigación surge como respuesta al continuo cambio que experimenta los trabajadores, ante situaciones adversas ya sea en el hogar o en el trabajo así mismo se requieren ajustes en procesos y estructuras que faciliten una rápida adaptación a cambios inesperados, como resultado de la investigación se tiene nuevos conocimientos que genera una relación entre las variables RE y GC gracias al análisis descriptivo y estadístico que resultaron favorables ratificando la hipótesis así también este resultado beneficiara a los trabajadores de una planta de distribución de alimentos corroborando su disponibilidad en la GC y una alta RE en el momento de realizar sus labores diarias al mismo tiempo beneficia al gerente en la visión actual de la empresa y trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Se obtuvo un valor sig. = 0,000 el cual menor a 0,05 y por la regla de decisión se acepta los objetivos de investigación, la cual establece que existe relación entre RE y GC. Asimismo, el valor positivo $r = 0,535$ indica una relación directa y moderada. Esto significa que al mejorar la RE también mejora la GC.

Se logró un valor sig. = 0,013 el cual menor a 0,05 y por la regla de decisión se acepta los objetivos de investigación, la cual establece que existe relación entre ecuanimidad y GC. Asimismo, el valor positivo $r = 0,389$ indica una relación directa y débil. Esto se puede traducir como incremento de la ecuanimidad va a repercutir en la mejora de la GC.

Se alcanzó un valor sig. = 0,000 el cual menor a 0,05 y por la regla de decisión se acepta los objetivos de investigación, la cual establece que existe relación entre confianza en sí mismo y GC. Asimismo, el valor positivo $r = 0,638$ indica una relación directa y moderada. Eso se puede establecer como a mayor confianza en sí mismo, mayor progreso en GC.

Se ha adquirido un valor sig. = 0,008 el cual menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos aceptar los objetivos de la investigación, la cual establece que existe relación entre perseverancia y GC. Asimismo, el valor positivo $r = 0,412$ indica una relación directa y débil. Esto indica a mayor perseverancia mejor GC.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere al gerente general de la empresa que genere espacios de capacitación y charlas para los colaboradores a fin de mejorar la RE. La estrategia empleada permitirá el desarrollo de la aceptación y adaptación ante los cambios en el personal según Wagnild & Young (1993) sostiene que las personas deben cultivar un conjunto de habilidades y estrategias que les ayuden a enfrentar y solucionar los desafíos que surgen en la vida diaria.

Segunda. Se sugiere al administrador el despliegue de talleres de ecuanimidad con el fin fortalecer la RE. Los talleres permitirán el desarrollo de habilidades en equilibrio emocional ayudando a una buena GC así también, Pacheco (2021) menciona que en estos tiempos de constante cambio e incertidumbre cualquier modificación en una empresa puede generar inestabilidad asimismo es primordial implementar una adecuada GC basada en una comunicación efectiva, liderazgo y procesos estructurales sólidos para asegurar un cambio exitoso.

Tercera. Se recomienda al gerente general de la empresa organicé viajes de estudio con la finalidad realizar talleres de autoconfianza. Las charlas permitirán el desarrollo de la confianza en la toma de decisiones ayudando a un mejor proceso en GC según García (2022) la resiliencia es clave para la supervivencia empresarial en tiempos de cambio constante, ya que su ausencia puede generar estrés y bajo rendimiento en los procesos de GC.

Cuarta. Se sugiere al administrador el desarrollo de actividades e incentivos para el personal que aplique una buena GC. los incentivos permitirán un desarrollo en la perseverancia para lograr los objetivos, Hayes (2002) se refiere a las transformaciones y ajustes que una empresa realiza para mantener su máximo rendimiento.

REFERENCIAS

- Acuña, P. (2021). *Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio*. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 26(95), 723-740.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890482>
- Alshahrani, A. (2020). *An Intelligent and Adaptive Model for Change Management*. International Journal of Advanced Computer Science & Applications, 11(1).
<https://doi.org/10.14569/IJACSA.2020.0110112>
- Avdeeva, I., Golovina, T., y Polyanin, A. (2021). *Change Management Strategy for the Activities of Business Organizations*. In SHS Web of Conferences. 90(1)
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001003>
- Barreto, O., Reyes, E., y Olaya, G. (2019). *Gestión, adaptabilidad y resiliencia, factores clave en el proceso de re-organización en el medio ambiente empresarial colombiano*. Espacios, 40(6), 2-15.
<https://revistaespacios.com/a19v40n06/a19v40n06p02.pdf>
- Blanco, N., Castro, Y., Martínez, Y., González, L., Abreus, I. y Ruíz, A. (2023). *Resiliencia en estudiantes del nivel técnico profesional de enfermería en una institución educativa cubana*. Revista Eugenio Espejo, 17(2), 67-77.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422023000200067
- Bocanegra, A., y Guerrero, E. (2020). *Análisis del proceso de la gestión del cambio para la transformación digital durante la pandemia surgida en marzo del 2020*: Telefónica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17846>

- Bravo, N. (2022). *Estrategias para la gestión del cambio en implantación del teletrabajo en la pandemia*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/194107>
- Buntigao, G., Cabatingan, Y., Polinar, M. y Delantar, A. (2023). *Resiliencia, gestión del cambio y sostenibilidad empresarial en la nueva normalidad de las empresas acreditadas por PCAB seleccionadas*. *Revista internacional de investigación multidisciplinaria: investigación aplicada en educación y negocios*, 4 (4), 1195–1207. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.17>
- Cabezas, D., Andrade, D. y Torres, J. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica* p.79
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Campas, S., Álvarez, T., y Vásquez, M. (2020). *La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa*. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83. <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciene/article/view/1793>
- Cano, H., y Chambi, G. (2023). *La gestión del cambio y la adaptación docente a la educación a distancia en tiempos de pandemia: Estudio de casos de la Universidad San Antonio Abad del Cusco y la Universidad Andina del Cusco en el periodo 2020-2022 a partir del modelo de Kotter*.
- Cifuentes, A. y Ortiz, Y. (2021). *Resiliencia, sostenibilidad e informalidad: conceptos, enfoques y experiencias* (1st ed.). Universidad de la Salle. (45)
<https://www.digitaliapublishing.com/a/111367>
- Condori, H., Trejo, M., Lázaro, C., Ramírez, L., y Giles, A. (2022). *Resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés de estudiantes universitarios en*

tiempos de pandemia. Diario de resultados negativos farmacéuticos , 13 (4), 679–685. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.04.091>

Cusilayme, H., Cáceres, C., Castañeda, R., & Juro, C. (2022). *Resiliencia empresarial como clave la innovación en la pandemia del Covid-19*. Sinergias Educativas. [file:///C:/Users/USER/Downloads/eduardohernandez,+Resiliencia+empresarial%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/eduardohernandez,+Resiliencia+empresarial%20(2).pdf)

De la Cruz, X., y Rivas, A. (2021). *La gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral en los supermercados de Lima Metropolitana, 2021* . <http://hdl.handle.net/10757/659391>

Denckla, A., Cicchetti, D., Kubzansky, D., Seedat, S., Teicher, H., Williams, R., & Koenen, C. (2020). *Psychological resilience: an update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations*. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1822064>

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, Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/720/1/M-CD3874.pdf>

Fierro, E. (2021). *La Gestión Del Cambio, La Colaboración Virtual y La Agilidad Estratégica Organizacional de Empresas Mexicanas Ante Los Impactos Por El COVID-19*. *Nova Scientia* 13 (enero): 1–30. doi:10.21640/ns.v13ie.2762

Fischer, L., Moratalla, C., Tur, R. y Villaró.(2021) *Despertar tu resiliencia. Aprender de mujeres con discapacidad intelectual*. Plena Inclusión Madrid.

<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2022/01/Manual-de-Resiliencia.pdf>

Fullerton, J., Zhang, M., & Kleitman, S. (2021). *An Integrative Process Model of Resilience in an Academic Context: Resilience Resources, Coping Strategies, and Positive Adaptation*. *Plos One*, 16(2), e0246000. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246000>

García, S. (2022). *La resiliencia de las organizaciones: el secreto está en el sistema* (1a edición.). Libros de Cabecera (pag.27). <https://www.digitaliapublishing.com/a/110985>

Gori, A., Topino, E., Sette, A., & Cramer, H. (2021). Pathways to Post-Traumatic Growth in Cancer Patients: Moderated Mediation and Single Mediation Analyses with Resilience, Personality, and Coping Strategies. *Journal of Affective Disorders*, 279, 692-700 <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.10.044>

Gutiérrez, E., Amado, F., Palomino, D. y Arias, A. (2022). *Resiliencia empresarial en la gestión de procesos y productividad*. (Español). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9 (2), 1–18. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3159>

Hayes, C. (2002). *Acceptance, mindfulness, and science*. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9(1), 101–106. <https://doi.org/10.1093/clipsy.9.1.101>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

Hernández, R., Méndez, G., y Fernández, A. (2021). *El aprendizaje y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones*. *Revista Cubana de*

Educación Médica Superior, 35(3), 1-18. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109682>

Huaccha, G., y Vigo, C. (2021). *Gestión del cambio y rendimiento de los trabajadores de Caja Piura Agencia Chepén - 2021*. Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85679>

Ivylou, M. (2022). *Resiliencia organizacional y gestión del cambio: aportes a la eficacia de la gestión*. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Científica*, 73–112. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2022.9910>

Javier, S. A. E. S. P., & Mendoza-Betin, A. (2021). *Atribución-NoComercial-CompartirIguales 4.0 Internacional Resiliencia empresarial: análisis empírico de Aguas de Cartagena Business resilience: empirical analysis of Aguas de Cartagena*. *Ediciones EFIM*, 4(1). <https://doi.org/10.37979/afb.2021v4n1.80>

Kotter J.P. (1997). *El Líder del Cambio*. México: Mc Graw-Hill.

Lobato, C. (2022). *Resiliencia de los sistemas de salud*. *Cadernos de Saúde Pública*, 38, e00176622. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT176622>.

Maestre, A. (2022). *La resiliencia como predictora del impacto negativo (depresión, ansiedad y estrés) del COVID-19 en médicos de atención primaria*. *Semergen, medicina de familia*, 48(7), 101813–101813. <https://doi.org/10.1016/j.semerng.2022.101813>

Mangundjaya, L., & Amir, T. (2021). *Testing resilience and work ethics as mediators between charismatic leadership and affective commitment to change*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 401-410 <https://acortar.link/3zkYCB>

- Marengo, D., Restrepo, D., y Rambal, I. (2023). *Perfiles de resiliencia asociados al engagement académico y al apoyo social en estudiantes universitarios*. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 40(2), 231–243. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.14>
- Masten, S., Lucke, M., Nelson, M., & Stallworthy, C. (2021). *Resilience in development and psychopathology: Multisystem perspectives*. *Annual review of clinical psychology*, 17(1), 521-549. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-081219-120307>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J.y Romero , E. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis / -- 5a. Edición*. Bogotá: Ediciones de la U, p-368 -140 <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Ortiz, V. (2023). *Resilience and the value of human talent in Peru's private and public university system*. *Gestión en el tercer milenio*, 26(52), 371-377. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i52.27086>
- Otero, A. (2018). *Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico*. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Pacheco, M. (2021). *Gestión del cambio planeado en docente de instituciones educativas públicas*. *Encuentros (Barranquilla, Colombia)*, 19(2), 61–73. <https://doi.org/10.15665/encuen.v19i02.2446>
- Pérez, M., Candia, G., Espinosa, M. y Briones, A. (2021). *Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital*. *Revista Venezolana de*

Gerencia: RVG, 26(94), 510-532.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>

Quisuruco, L. & Fasabi, A. (2020). *Resilience and organizational changes in the BBVA Teleatento Headquarters Ate*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61130>

Ramirez, M. (2022). *Gestión del cambio y competencias laborales en colaboradores de la Municipalidad provincial de San Martín, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94891>

Recuenco, A. (2020). Gestión del cambio: *Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte*. SCIENDO, 23(4), 309-317. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.037>

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Klik soluciones Educativas. (n.p.).p-13 https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Rojano, N., Contreras, M. y Cardona, A. (2022). *Resiliencia del sector turístico en época de crisis por COVID-19: el caso de la región Caribe colombiana*. (español). Saber, Ciencia y Libertades, 17 (2), 214–237. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n2.9277>

Rojas, N. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. 2a Edición. Ediciones de la U. p-38 <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, J. y Díaz, J. (2022). *Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú*. Revista de Ciencias

Sociales , 28 (1),

261–274.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.016607d30114cdbb2f7ce8f21550fe4&site=eds-live>

Suarez, X. y Castro, N. (2022). *Perfiles de gratitud, necesidades psicológicas y su relación con la resiliencia en estudiantes no tradicionales*. (español). *Estudios Sobre Educación* , 43 , 115–134. <https://doi.org/10.15581/004.43.006>

Villalobos, A., Vela, M., Wiegeling, D. y Robles, A. (2021). *Nivel de resiliencia y síntomas depresivos en el internado médico en el Perú*. *Educación Médica*, 22(1), 14-19. <http://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.006>

Vlachopoulos, D. (2021). *Organizational change management in higher education through the lens of executive coaches*. *Education Sciences*, 11(6), 269. <https://doi.org/10.3390/educsci11060269>

Wagnild, M. & Young, M. (1993) *Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale*. *Journal of Nursing Measurement*. 1(2). 165 – 177
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>

Wang, L., Rost, H., Qiao, J. & Monk, R. (2020). Academic Stress and Smartphone Dependence Among Chinese Adolescents: A Moderated Mediation Model. *Children and Youth Services Review*, 118, 1-6.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105029>

Wheeler, A., Tatebe, C., Reese, C., Jacob, A., Pekarek, Siva, R., & Dennis, J. (2020). The scales of recovery: Balancing posttraumatic stress with resilience in the violently injured. *Journal of Trauma and Acute Care Surgery*, 89(1), 208-214.

Wu, X. & Li, Z. (2024). Research On the Influence Mechanism of The Digital Capability of Chinese Manufacturing Enterprises on Organizational Resilience. *UCJC*

Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review), 21(80). Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/4601>

Wyllie, A., Levett-Jones, T., DiGiacomo, M., & Davidson, P. M. (2020). *An evaluation of early career academic nurses' perceptions of a support program designed to build career-resilience*. Nurse Education in Practice, 48. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102883>

Zarcovich, P. (2005). *Metodología de la investigación*. México, DF: Mc Graw Hill. Universidad de Carabobo Facultad de Ingeniería.

ANEXO

ANEXO 1 Tabla de operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Resiliencia	Según Lobato, (2022) la resiliencia es un término que engloba la sostenibilidad, adaptabilidad y transformación, teniendo así la capacidad de hacer frente al infortunio que se pueda a dar con un grado estresante buscando la pronta recuperación.	El instrumento que se utilizará para analizar la variable será del autor (Gail & Heather,1993) que cuenta con 17 ítems y tres dimensiones que son Ecuanimidad, Confianza en sí mismo y Perseverancia.	Ecuanimidad	Energía suficiente	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Escala de ordinal Likert Ordinal Puntaje 83-100 ALTO 56-82 PROMEDIO 01-55 BAJO
				Búsqueda de salida en situaciones difíciles	
				Realiza lo que planea	
				Obligación a realizar cosas	
			Confianza en sí mismo	Creer en sí mismo	
				Significado de la vida	
				Orgullo por los logros	
				Visualización de situaciones	
				Toma de cosas	
				Visualización a largo plazo	
			Perseverancia	Búsqueda de algo para reír	
				Importancia del interés	
				Dependencia	
				Arreglo por sí mismo	
Amigo de sí mismo					
Exclusión de lamentaciones					
Manejo de varias cosas					
Decidido					

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión del cambio	. Campas et al. (2020) lo define como un punto de modificación organizado, consecuente e interactivo dentro de la organización que se utiliza para adaptar una empresa .	. El instrumento que se utilizará para analizar la variable será del autor Domínguez y Giordano, (2009) que elaboró 28 ítems y 4 dimensiones Con las siguientes dimensiones Liderazgo Personas Flujo de Información Proceso y Estructura	Liderazgo	Habilidades de liderazgo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Escala ordinal Likert Ordinal Puntaje 83-100 ALTO 56-82 PROMEDIO 01-55 BAJO
				Trabajo en equipo.	
				Agente de cambio.	
				Confianza.	
			Personas	Visión compartida.	
				Motivación.	
				Confianza entre pares.	
				Conocimiento, habilidades y actitudes.	
			Flujo de Información	Valores compartidos.	
				Procesos comunicacionales.	
				Canales y medios comunicacionales.	
			Proceso y Estructura	Fluidez de la información	
				Flexibilidad en la estructura.	
Flexibilidad en los procesos.					
Claridad en la definición de roles.					

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE RESILIENCIA

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO EMPLEADO ENCARGADO ADMINISTRATIVO SEXO M F

CONDICIÓN N C AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa **LA RESILIENCIA** en tu institución, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: ECUANIMIDAD		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Eres decidido en las metas que te propones.	N	CN	AV	CS	S
2	Generalmente, logras alcanzar tus metas trazadas.	N	CN	AV	CS	S
3	Cuando hay algún conflicto lo toma con calma	N	CN	AV	CS	S
4	Cuando quiere hacer algún trabajo tiene en claro tus ideas	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: CONFIANZA EN SÍ MISMO		Escala de Valoración				
5	Demuestra alegría cuando tiene un logro alcanzado.	N	CN	AV	CS	S
6	Tiene confianza para decir las cosas de frente.	N	CN	AV	CS	S
7	Toma decisiones sin temor a equivocarse	N	CN	AV	CS	S
8	Cuando planea algo lo realiza.	N	CN	AV	CS	S
9	Siempre te la arreglas para solucionar algún problema.	N	CN	AV	CS	S
10	Tiene la capacidad de resolver tus propios problemas.	N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN 3: PERSEVERANCIA		Escala de Valoración				
11	Logra terminar los trabajos encomendados.	N	CN	AV	CS	S
12	Sientes que puedes enfrentar dificultades en el trabajo.	N	CN	AV	CS	S
13	Necesita apoyo para poder culminar un trabajo asignado.	N	CN	AV	CS	S
14	Cuando estás en una situación difícil generalmente encuentras una salida.	N	CN	AV	CS	S
15	Las tareas asignadas lo realizas con anticipación.	N	CN	AV	CS	S
16	Realizas tus tareas asignadas una por una.	N	CN	AV	CS	S
17	Te mantienes interesado en las cosas.	N	CN	AV	CS	S

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO EMPLEADO ENCARGADO ADMINISTRATIVO SEXO M F

CONDICIÓN N C AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador, por tanto, evalúa **GESTIÓN DEL CAMBIO** en tu institución, en forma objetiva y veraz, respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Procura transmitir constantemente la misión institucional.	N	CN	AV	CS	S
2	Tiene conocimiento acerca de las políticas que implementa la institución.	N	CN	AV	CS	S
3	Goza de credibilidad para los demás servidores.	N	CN	AV	CS	S
4	Tiene apoyo activamente en las tareas asignadas	N	CN	AV	CS	S
5	Compartes los logros obtenidos con sus colaboradores.	N	CN	AV	CS	S
6	Sientes que existe apertura del equipo para trabajar con otras áreas.	N	CN	AV	CS	S
7	Estás comprometido con la institución.	N	CN	AV	CS	S
8	Considera que tiene habilidades para trabajar en equipo.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: PERSONAS		Escala de Valoración				
9	Su comportamiento está alineado con los valores y principios institucionales.	N	CN	AV	CS	S
10	Su trabajo refleja los valores institucionales.	N	CN	AV	CS	S
11	Se siente capacitado para afrontar cambios.	N	CN	AV	CS	S


12	Tiene suficiente habilidad y aptitud para afrontar cambios en la institución.	N	CN	AV	CS	S
13	Tiene confianza en los Directivos y jefes en la institución.	N	CN	AV	CS	S
14	Tiene confianza con las personas que trabajan en la institución.	N	CN	AV	CS	S
15	Cree que los cambio son necesario para mejorar.	N	CN	AV	CS	S
16	Se involucra activamente en cualquier situación de cambio.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: FLUJO DE INFORMACIÓN		Escala de Valoración				
17	Cree que la comunicación facilita en los procesos de cambio.	N	CN	AV	CS	S
18	Tiene conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución.	N	CN	AV	CS	S
19	Sabe a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo.	N	CN	AV	CS	S
20	Puede acceder a la información que se requiera para cumplir sus funciones	N	CN	AV	CS	S
21	Conoce los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional	N	CN	AV	CS	S
22	Los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: ESTRUCTURA Y PROCESOS		Escala de Valoración				
23	Asume el rol que le corresponde	N	CN	AV	CS	S
24	Conoce cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla.	N	CN	AV	CS	S
25	Los procesos de cambio establecidos en la institución son los adecuados.	N	CN	AV	CS	S
26	Los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas	N	CN	AV	CS	S
27	La estructura organizacional es idónea para la ágil toma de decisiones.	N	CN	AV	CS	S
28	La estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 3
FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Resiliencia
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. EDSON PAVEL, MEDINA MAMANI
Documento de identidad	45422790
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	INSTITUTO TUPAC AMARU -CUSCO
Número telefónico	974277209
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024



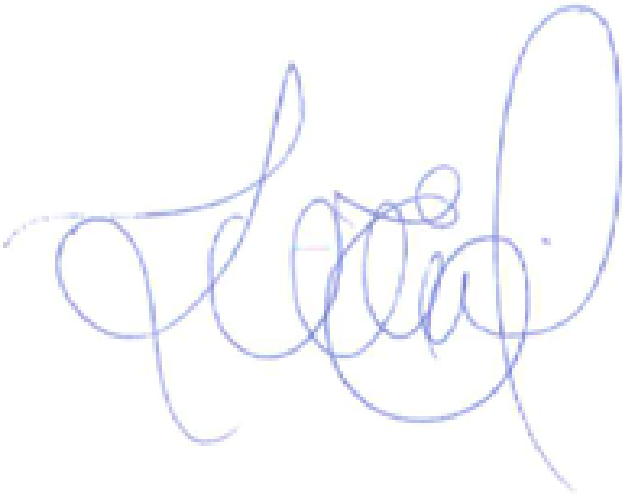
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. EDSON PAVEL, MEDINA MAMANI
Documento de identidad	45422790
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	INSTITUTO TUPAC AMARU-CUSCO
Número telefónico	974277209
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024




FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. Luis Alberto Cuadros Espinoza
Documento de identidad	41889316
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Santa Rosa
Número telefónico	902269710
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



Nombre del instrumento	Cuestionario Resiliencia
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. Luis Alberto Cuadros Espinoza
Documento de identidad	41889318
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Santa Rosa
Número telefónico	902259710
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

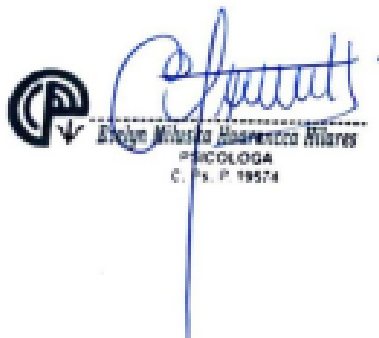
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Resiliencia
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. EVELYN MILUSKA HUARANCCA HILARES
Documento de identidad	45917796
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Cusco
Número telefónico	951797322
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del cambio
Objetivo del instrumento	Recopilar y analizar información
Nombres y apellidos del experto	Mg. EVELYN MILUSKA HUARANCCA HILARES
Documento de identidad	45917796
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Cusco
Número telefónico	951797322
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024

ANEXO 4 Resultados del análisis de consistencia interna

confiabilidad Alfa de Cronbach Gestión del Cambio

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	28

confiabilidad Alfa de Cronbach Resiliencia

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	17

ANEXO 5 Consentimiento o asentimiento informado UCV



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS




Apellidos y nombres	Paulo Cesar Quispe Paiva
DNI	44244514
Código de estudiante	7002803402
Filial	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión de Talento Humano
Modalidad	Semipresencial
Grupo	A1
Docente asesor	Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín



Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado Resiliencia y gestión del cambio en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, Cusco, 2024, son datos obtenidos de encuestas anónimas; por tanto, no requiero tener la autorización de las personas ni institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, 25 del Julio del año 2024

Firma: 

DNI: 44244514



Huella digital

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Resiliencia y gestión del cambio en los trabajadores de una planta de distribución de alimentos, Cusco, 2024". The document includes the university logo, the school name (ESCUELA DE POSGRADO), the program name (PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO), the author's name (Quispe Paiva, Paulo Cesar), and the advisors' names (Mg. Vilcapoma Pérez, César Rodin and Dr. Pérez Sawvedra, Segundo Sigfredo). The research line is "Cultura y Comportamiento Organizacional" and the social responsibility line is "Desarrollo económico, empleo y emprendimiento".

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) panel shows a total similarity of 13%. Below this, a list of 11 sources is provided with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universidad...	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	www.researchgate.net	<1 %
5	es.scribd.com	<1 %
6	repositorio.uisamerica...	<1 %
7	repositorio.unival.edu...	<1 %
8	www.cunibull.com	<1 %
9	paraguay.bvsalud.org	<1 %
10	repositorio.ug.edu.ec	<1 %
11	lib.cat	<1 %

The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the search bar, system tray, and date/time (09:50 a.m., 11/08/2024).

Anexo 7. Análisis complementario

Al presentar una población limitada no se calculó el tamaño de muestra, se optó por una encuesta censal.

Figura 1 Niveles para la variable resiliencia

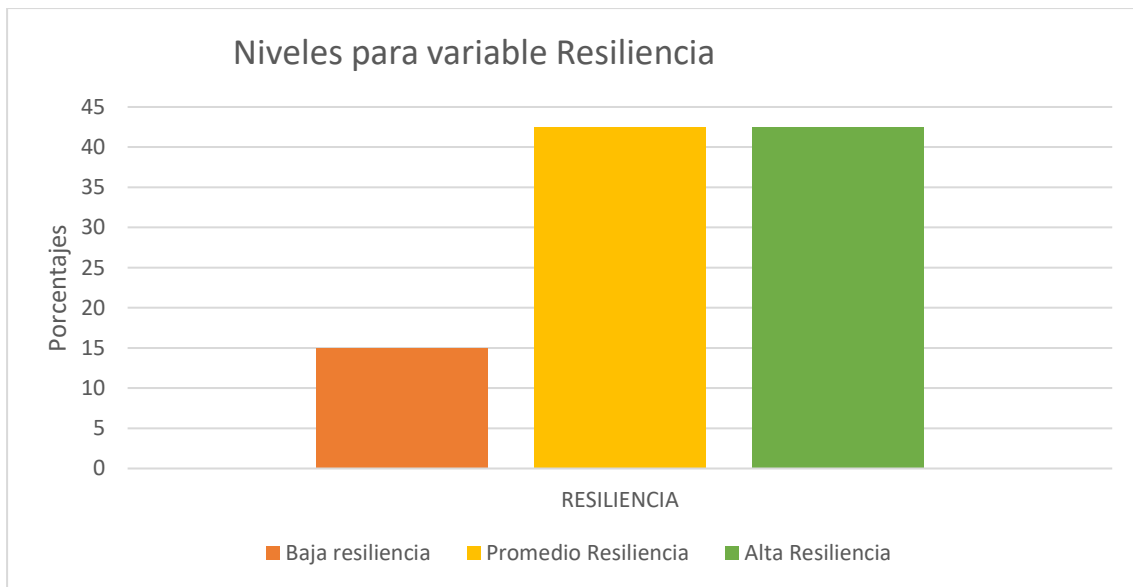


Figura 2 Niveles para gestión del cambio

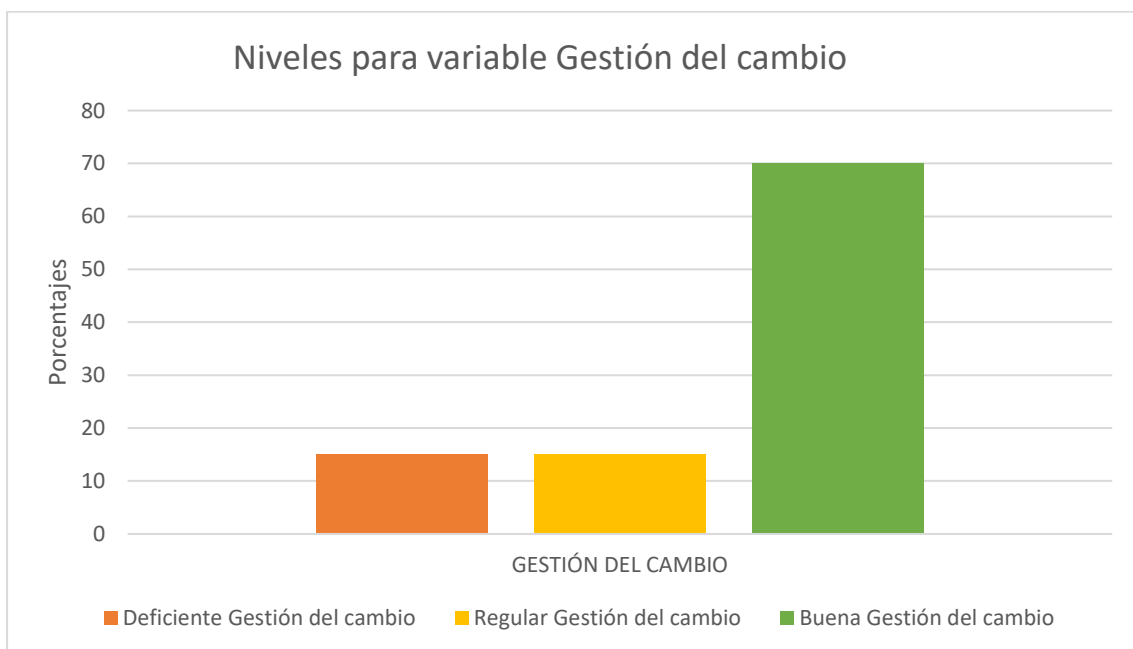


Figura 3 Niveles para las dimensiones, resiliencia

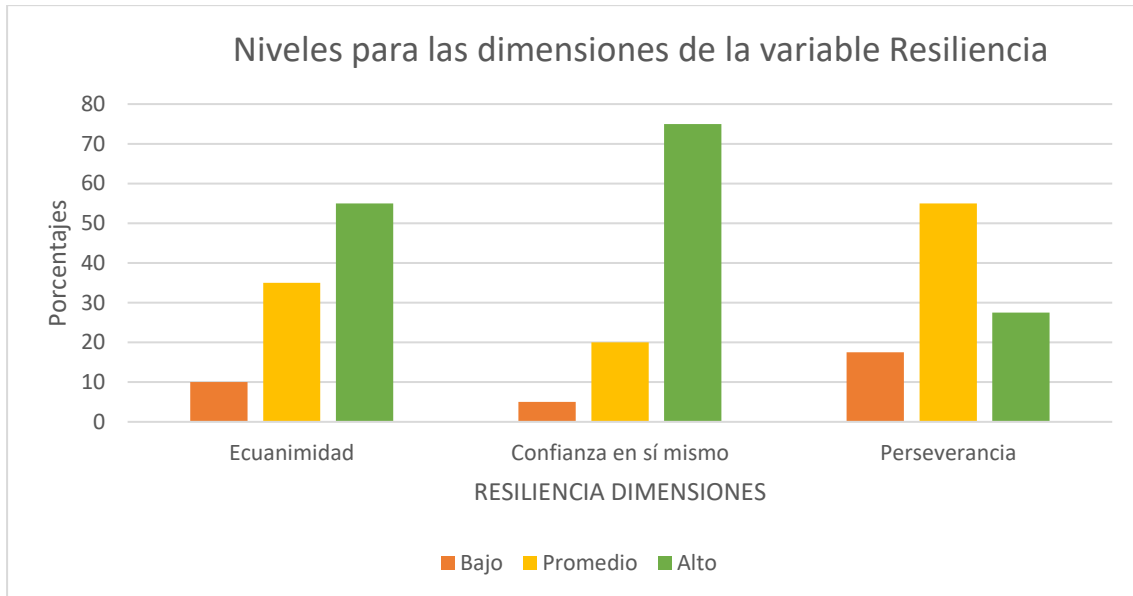
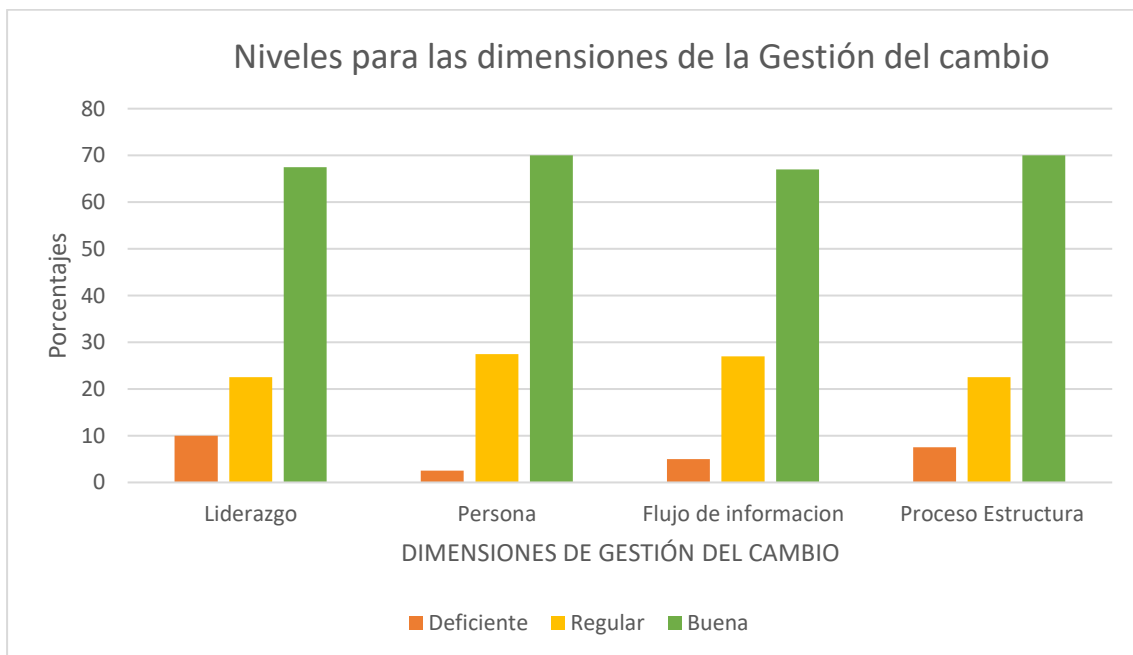


Figura 4 Niveles para las dimensiones, gestión del cambio



Anexo 8. Otras evidencias

