



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN
UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL
HOGAR, EL AGUSTINO, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Pocomucha Vásquez Alexander Junior

ASESORA:

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2 ACTA DE SUSTENTACIÓN

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, PRESENTADO EN LA MODALIDAD DE: DESARROLLO DE TESIS

Presentado por don (a)

..... *PODRIUCHA VÁSQUEZ, ALEXANDER JUNIOR*

Cuyo Título es: *CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN*

..... *UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL*

..... *HOGAR, EL AGUSTINO, 2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (número) *Quince* (letras).

Lima *04* de *Julio* del 2018.

.....
PRESIDENTE
L. Tantaleán T.

.....
Mgtr. (Ing) Carlos Cusma Zarate
D.A. 12060
SECRETARIO

.....
VOCAL
Marena Fox Petronila Liliane

NOTA: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

DEDICATORIA

A mis padres Albino Pocomucha y Ana Vásquez que han sido el soporte que día a día me han brindado y a todas personas que estuvieron desde un principio brindándome ánimos a seguir adelante y a nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

A mi padre celestial que día a día me está guiando para cumplir cada objetivo propuesta en mi carrera profesional y que a pesar de algunas equivocaciones él siempre está ahí para apoyarme.

A mi familia por que han sido el soporte durante todos estos años y en guiarme con cada consejo para cumplir con todos mis objetivos.

A mis profesores que desde un principio siempre han está ahí para brindarme sus conocimientos en cada etapa de mi carrera profesional y sobre todo a mi asesora Mairena Fox Petronila Liliana que siempre ha estado dispuesta apoyarnos en cada etapa de desarrollo de la tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alexander Junior Pocomucha Vásquez con DNI N° 46355447, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de julio del 2018



Alexander Junior, Pocomucha Vásquez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente trabajo de investigación es producto del esfuerzo al trabajo meticulado que tiene como objetivo determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

Alexander Junior Pocomucha Vásquez

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
I INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	15
1.1.1. En el contexto internacional	15
1.1.2. En el contexto nacional	17
1.1.3. En el contexto local	19
1.2. Trabajos previos	21
1.2.1. En el contexto internacional	21
1.2.2. En el contexto nacional	23
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Cambio organizacional	25
1.3.1.1. Teoría de la creación de sentimiento de urgencia de John Kotter	25
1.3.1.2. Conceptualización del cambio organizacional	26
1.3.1.3. Dimensiones del cambio organizacional	26
1.3.2. Compromiso laboral	29
1.3.2.1. Teoría del compromiso afectivo de Meyer y Allen	29
1.3.2.2. Conceptualización del compromiso laboral	29
1.3.2.3. Dimensiones del compromiso laboral	30
1.4. Formulación del problema	32
1.4.1. Problemas general	32
1.4.2. Problemas específicos	32
1.5. Justificación	33
1.5.1. Justificación teórica	33

1.5.2.	Justificación metodológica	33
1.5.3	Justificación práctica	34
1.6.	Hipótesis	34
1.6.1	Hipótesis general	34
1.6.2.	Hipótesis específicas	34
1.7.	Objetivos	35
1.7.1	Objetivo general	35
1.7.2	Objetivos específicos	35
II	METODO	
2.1	Método, tipo, nivel y diseño de investigación	35
2.1.1.	Método de investigación	35
2.1.2.	Nivel de investigación	36
2.1.3.	Tipo de investigación	36
2.1.4.	Diseño de investigación	36
2.2.	Variables, operacionalización	37
2.3.	Población y muestra	39
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5.	Métodos de análisis de datos	43
2.6.	Aspectos éticos	43
III.	RESULTADOS	
3.1.	Prueba de normalidad	44
3.2.	Análisis de los resultados estadísticos	45
3.2.3	Resultados de las medidas descriptivas	63
3.2.4	Prueba de hipótesis	63
3.2.4.2	Prueba de hipótesis específicas	65
IV	DISCUSIÓN	68
V	CONCLUSION	73
VI	RECOMENDACIONES	74
VII	PROPUESTA	75
VIII	REFERENCIAS	110
	ANEXOS	116
	Matriz de consistencias	117

Validación de instrumentos a juicio de expertos	118
Cuestionario	121

INDICE DE TABLAS

II. MÉTODO

2.2 Variables, Operacionalización

Tabla 2.2.1 variables en estudio	37
---	-----------

Tabla 2.2.2.1 Operacionalización de variables	38
--	-----------

2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Tabla 2.4.2.1. Estructura dimensional de las variables de estudio	40
--	-----------

Tabla 2.4.2.2. Puntuación de Ítems en la escala de Likert	41
--	-----------

2.4.3 Validez

Tabla 2.4.3.1. Validación de expertos	41
--	-----------

2.4.4. Confiabilidad

Tabla 2.4.4.1 Resumen de procesamientos de casos	42
---	-----------

Tabla 2.4.4.2 Estadístico de fiabilidad	42
--	-----------

Tabla 2.4.4.3 Medias para evaluar valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach	42
--	-----------

2.6 Aspectos Éticos

Tabla 2.6.1 Criterios éticos de la investigación	43
---	-----------

III. RESULTADOS

Tabla 3.1.1 Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	44
--	-----------

3.2.1 Resultados por dimensión

Tabla 3.2.1.a Nivel de la conducta laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	45
--	-----------

Tabla 3.2.1.b. Interpretación de los componentes de la brecha de la conducta organizacional	46
--	-----------

Tabla 3.2.1.c. Elaboración de objetivos y estrategias / actividades	47
--	-----------

Tabla 3.2.2.a Nivel de habilidades interpersonales percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	49
--	-----------

Tabla 3.2.2.b. Interpretación de los componentes de la brecha de la habilidad interpersonal	50
Tabla 3.2.2.c. Elaboración de objetivos y estrategias / actividades	51
Tabla 3.2.3.a Nivel del vigor emocional y físico percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	52
Tabla 3.2.3.b. Interpretación de los componentes de la brecha del vigor emocional y físico	53
Tabla 3.2.3.c. Elaboración de objetivos y estrategias / actividades	54
Tabla 3.2.4.a Nivel de dedicación laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	55
Tabla 3.2.4.b. Interpretación de los componentes de la brecha de la realización personal	56
Tabla 3.2.4.c. Elaboración de objetivos y estrategias / actividades	57
Tabla 3.2.5.a Nivel de absorción en el trabajo percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	58
Tabla 3.2.5.b. Interpretación de los componentes de la brecha de la despersonalización	59
Tabla 3.2.5.c. Elaboración de objetivos y estrategias / actividades	60
3.2.2 Resultados por variable	
Tabla 3.2.2.1. Nivel del cambio organizacional percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	61
Tabla 3.2.2.2. Nivel del compromiso laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	62
3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas	
Tabla 3.2.3.1. Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación	63
3.2.4. Prueba de Hipótesis	
Tabla 3.2.4.1.1. Cuadro Coeficientes de correlaciones por rangos de Spearman	64
3.2.4.1.2 Correlación no paramétrica de Rho Spearman de las variables	64
3.2.4. Prueba de Hipótesis específicas	

Tabla 3.2.4.2.1.1.	Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión	65
Tabla 3.2.4.2.1.2.	Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión	66
Tabla 3.2.4.2.1.3.	Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión	67

INDICE DE FIGURAS	Pag.
3.2.1 Resultados por dimensión	
Figura 3.2.1.a Nivel de la conducta laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	45
Figura 3.2.2.a Nivel de habilidad interpersonal percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	49
Figura 3.2.3.a Nivel del vigor emocional y físico percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	52
Figura 3.2.4.a Nivel de dedicación laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	55
Figura 3.2.5.a Nivel de absorción en el trabajo percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	58
3.2.2 Resultados por variable	
Figura 3.2.2.1.a Nivel del cambio organizacional percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	61
Figura 3.2.2.2. a Nivel del compromiso laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018	62

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Esta investigación fue aplicada- técnico con un diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo constituida por 40 colaboradores; se aplicó la técnica de la encuesta, como instrumento se utilizó un cuestionario de 16 preguntas. Con los resultados obtenidos podemos concluir que existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral; de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.780 confirmando que existe correlación positiva alta entre las variables.

Palabra clave: cambio organizacional, compromiso laboral, conducta organizacional, habilidad interpersonal, vigor emocional y físico, dedicación laboral, absorción en el trabajo.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational change and labor commitment in a company for the production of household utensils, El Agustino, 2018. This research was applied technically with a non-experimental cross-sectional design, the population and sample was constituted by 40 collaborators; the survey technique was applied, as a tool a questionnaire of 16 questions was used. With the results obtained we can conclude that there is a relationship between organizational change and labor commitment; according to Spearman's Rho test a coefficient of 0.780 confirming that there is a high positive correlation between the variables.

Keyword: organizational change, work commitment, organizational behavior, interpersonal skills, emotional and physical vigor, work dedication, absorption at work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel general las empresas están con una dinámica de renovación constante. Esto no era usual hace varios años; pero con la ayuda de los avances tecnológicos, las nuevas metodologías de trabajo y la globalización ha permitido que los negocios sufran una aceleración facilitando así cumplir con las expectativas del mercado. Pero por lo general las empresas no están aplicando bien las innovaciones por ende suman esfuerzos innecesarios afectando así al recurso humano. Por lo tanto se debería sobrellevar de una manera pausada permitiendo implementar estrategias que persuadan la mejora continua.

Así mismo el factor humano es lo más importante en toda organización; ya que son los responsables directos de conseguir los objetivos de la empresa y en dar soporte a las dificultades que puedan ocurrir. Ante lo expuesto se determinaría que las capacidades que otorgan los individuos son muy esenciales ya que con el involucramiento hacía la organización desempeñan un papel muy importante.

Es por ello que los líderes por lo general han desarrollado habilidades potenciales que les permiten innovar nuevas estrategias ante una problemática; esto va de la mano con la nueva visión de la empresa y con un buen equipo de recurso humano dispuestos a cumplir con el objetivo.

1.1.1 En el contexto internacional

Lao y Jacas (2013) en el artículo denominado “Experiencias en el desarrollo de las habilidades para una reunión productiva del directivo de salud” en la universidad medica de Santiago de Cuba. Tuvo como propósito determinar las necesidades de aprendizaje concentradas en las habilidades para la ejecución de la dirección. El método que se implemento fue una intervención con 59 grupos de un total de 968 directivos de la institución. Se aplicaron técnicas participativas con la dinámica de que los colaboradores se auto-identificaran las principales debilidades que tienen como autoridades ante los procesos de organización y ejecución de asambleas efectivas como habilidad directiva. Los resultados se resaltan en las técnicas descritas elaboradas en los momentos de previos y

posteriores de una asamblea. Se concluyó que las debilidades identificadas es un déficit en los objetivos, temas a tratar, asambleas, trabajo en equipo, toma de decisiones.

Zuinaga (2014) en el artículo titulado “Resistencia al cambio organizacional en una pequeña y mediana empresa (PyME) del sector industrial” en la Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, (Venezuela). Tuvo como propósito reconocer la variable de resistencia al cambio organizacional en las (PyME). El estudio fue de un nivel descriptivo y así mismo se utilizó un temario de 15 ítems de escala tipo Likert a una muestra de 40 empleados de una población de 80 empleados en la empresa. El muestreo presenta criterios de inclusión por edad, género, escolaridad y nivel jerárquico. Se concluye que el déficit de diálogo entre el líder de la empresa hacia los trabajadores crea mayor oposición al cambio hacia las modificaciones que la empresa empezó desde el 2012 y que repercuto desfavorablemente hacia sus empleados.

Prieto (2015) en el artículo titulado “Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero” en la Universidad del Zulia. Maracaibo,(Venezuela). Tuvo como objetivo estudiar el cambio organizacional como estrategia en la gestión de las empresas mixtas del sector petrolero del estado Zulia-Venezuela; Así mismo, tuvo un diseño de investigación no experimental, de campo, transversal; y un tipo de estudio descriptivo. Se aplicó 2 cuestionarios uno para los gerentes y otro para el personal administrativo de 27 ítems conformada por 6 gerentes y 42 miembros administrativos con una población total de la compañía. Ante todo el resultado que se obtuvo fue que tanto los empleados y de igual manera los gerentes están de acuerdo que los cambios se tiene que ejecutar cuando suceda algo importante en repercute a la empresa y por esto se concluye los empleados de la organización estan positivamente de acuerdo asumir los cambios siempre y cuando los gerentes establezcan estrategias que logren sobrellevar los impactos que se puedan generar ante la transición de la reforma en la empresa.

Maldonado (2014) en el artículo denominado “Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública Investigación” en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, (México). El presente trabajo de investigación tiene como propósito identificar si existen desigualdad entre la variable de compromiso organizacional, demográficas y laborales de los docentes. Cuya metodología es descriptiva por ende a través de la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta a una muestra de 58 docentes utilizando el cuestionario (Allen y Meyer) la confiabilidad obtenida fue de 0.807

(Alfa de Cronbach). El resultado obtenido muestra un nivel medio de los docentes y con respecto a las variables no se encontró diferencias de las mismas y en conclusión se determinó que se tiene que diseñar estrategias que involucren al desempeño favorable de las actitudes y del comportamiento de los docentes.

Guillén (2014) en el artículo nombrado Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud en la Universidad Nacional Autónoma de México, en la Escuela Nacional de Trabajo Social. Su objetivo fue determinar la confiabilidad y validez de un instrumento que permita medir la variable del compromiso laboral en el trabajo de salud. A través de un estudio correlacional de una muestra no probabilística de 125 colaboradores profesionales de la empresa con las habilidades conceptuales y estratégicas en la materia de salud. Como resultado se consideró que el patrón que valido la variable de compromiso laboral es favorable ya que de esta manera asocia favorablemente el trabajo y la profesión. Se concluye que el trabajo es el que da soporte al compromiso laboral hacia el sector de salud y sin embargo se comprobó que los profesionales se asemejan más al compromiso laboral a partir de las 8 determinantes como la interpersonal, funcional, familiar, personal, colaborativa. Asistencial, supra ordinal e institucional.

1.1.2 En el contexto nacional

Saravia (2015) en el artículo titulada “Actitudes de cinismo, de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima” en la Universidad del Pacífico del Centro de Investigación. Tuvo como objetivo certificar e identificar las escalas de actitudes que predominar a equipos de colaboradores de la empresa. Para ello a través de la recolección de datos se utilizó la técnica la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario con 41 preguntas a una muestra de 23 colaboradores. Los resultados que se precisaron fue un elevado registro de confiabilidad y validez para las dimensiones de “actitudes de cinismo, temores y aceptación” ante un cambio empresarial y ante todo esto. Se concluye que los perfiles de colaboradores son cuatro; entre ellos que parten de acuerdo a su comportamiento o actitud, los armónicos y efectos, los de claridad y consistencia y por último los que presentan patrón divergente de actitudes.

Nieves (2013) en la tesis denominada “Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del Banco Scotiabank Perú S.A.A Sede Lima, año 2013” en la

universidad católica de Santa María, (Arequipa). Tiene como propósito desarrollar un análisis de las dos variables clima laboral y el desempeño que involucran al área de unidad de soluciones de la empresa; para ello, el estudio de investigación se utilizó un tipo de diseño descriptivo simple y en la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a 33 trabajadores entre los cuales fueron de 19 a 55 años para luego ser procesados en el software del SPSS versión 17. Los resultados obtenidos fueron que la variable del clima laboral es favorable para los colaboradores de la empresa y por ende se concluyó que los colaboradores se involucren más en la organización participando en los objetivos y las metas.

Adrianzén y Mendoza (2017) en la tesis nombrada “Evaluación de la rotación de los analistas de crédito y su relación con la productividad de la Caja Municipal de Piura, Chiclayo, período 2015”. En la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Cuyo propósito fue determinar el efecto que implica la rotación en los colaboradores de la empresa (Analistas). El estudio se enfocó en el diseño descriptivo correlacional puesto que las variables se describieron con el fin de establecer un vínculo entre las mismas; para ello se aplicó el instrumento del cuestionario a una muestra de 34 trabajadores conformada por 22 analistas y 12 ex analistas de la empresa con el cual se concluyó que la causa inducidos como motivo de la problemática en la rotación del personal, son tomadas como inapropiadas, porque los trabajadores que indican cuya problemática son los menos indicados ya que tienen menos de un año a su vez se deduzco que el principal motivo de la rotación es por falta de oportunidades laborales a los colaboradores que tiene la capacidad de aumentar su cartera de clientes ya que ellos superan el año laborable.

Cobeñas (2017) en la tesis titulada “Habilidades sociales en niños y niñas de 5 años de la I.E. Semillitas del Futuro, Los Olivos 2017”. El objetivo es decretar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en niños y niñas de 5 años, Los Olivos 2017. La metodología se aplicó el diseño no experimental, de tipo básica y nivel descriptivo. La población fue de 80 niños de 5 años. Se evaluó la confiabilidad en una prueba piloto usando el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach con resultado final una alta confiabilidad. Para el procesamiento y análisis de datos se recurrió a la estadística descriptiva concluyendo que las habilidades sociales en niños de 5 años se encuentran en un nivel de proceso con un 98,8%, esto indica que los niños se encuentran en óptimas

condiciones para un buen desarrollo óptimo de las habilidades sociales en los diferentes ámbitos de socialización

Angulo (2016) en la tesis denominada “Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016” en la Universidad César Vallejo. Tuvo como finalidad de decretar la relación entre la variable del compromiso organizacional y la variable del estrés laboral de los trabajadores. La investigación es descriptiva correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal así mismo se empleó un instrumento de 18 ítem denominado “Análisis Factorial de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen” y otro denominado “Índice tensión relacionada al trabajo”. Cuya población de colaboradores fue de 939, con una muestra de encuestados de 273. Obteniendo como resultado de la primera variable de 65% (nivel moderado) y mientras la segunda variable con un 70% (nivel medio). Se concluye que existe una concordancia entre las dos variables con un índice de 0.287 cuya interpretación es a más responsabilidad menos estrés para los colaboradores.

Cruz (2016) en la tesis nombrada “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión” en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo decretar la correlación entre la variable de compromiso organizacional y la variable de satisfacción laboral de los trabajadores en su centro laboral. La investigación es de correlación con un diseño no experimental de corte transversal se aplicó los cuestionarios de Meyer y Allen para cada variable. Con una muestra de sesenta colaboradores. Ante todo ello los resultados y la conclusión que se obtuvieron es la existencia de una relación de Spearman positiva 0,149 (baja) entre las dos variables.

1.1.3 En el contexto local

En el área empresarial existen muchos líderes que desean implementar cambios en las empresas a través de nuevas innovaciones, metodologías de trabajo, nuevas filosofías para el crecimiento de la organización; por el cual son aprendidas a partir de cursos especializados, talleres de gestión del cambio, capacitaciones, coach empresarial y experiencias laborales obteniendo resultados positivos. Sin embargo una pequeña cantidad de los trabajadores de producción de utensilios del hogar no se comprometen en poner de su parte para generar un cambio en las organización, por la única razón de que no saben

que es lo que pueda pasar y no saber cómo actuar, por ende una de las formas de protegerse de lo desconocido es trabajando con lo conocido por lo tanto rechazan lo nuevo. Además de provocar retrasos, malestares y poca efectividad en conseguir los objetivos de la empresa; por otro lado, hay personal que si considera que los cambios son importantes ya que a través de ello la empresa pueda lograr sus objetivos eficientemente. Ante todo lo expuesto es importante considerar que para realizar un proceso de cambio es fundamental que los trabajadores estén capacitados correctamente y tengan una comunicación fluida ante las innovaciones obteniendo un óptimo compromiso laboral. Esto es con el fin de que los empleados asimilen el objetivo el por qué se realiza el cambio y los beneficios que otorgan a corto plazo, dando el soporte con la dedicación y vigor emocional que puedan otorgar.

La conducta organización es uno de los pilares para efectuar un cambio a través de un nivel individual, grupal y organizacional, a partir de ello se lograra conseguir cambios esperados; pero en la empresa no es tan sostenible ya que las actitudes del personal no son las más apropiadas.

Las habilidades interpersonales es la interacción de las personas en su entorno como la habilidad de escucha, negociación, resolución de problemas, toma de decisiones y asertividad. A partir de esta interacción los individuos logran destacar en la sociedad permitiendo tener objetivos a corto plazo.

El vigor emocional y físico, la dedicación laboral y la absorción en el trabajo son puntos críticos en el comportamiento de los individuos ya que a través de ello posibilita en rendimiento de entablar ante la organización, a su vez son factores claves para lograr los objetivos de la empresa.

Es por ello que la empresa de producción de utensilios del hogar, Agustino ,2018 busca lograr efectuar el cambio satisfactoriamente a todos sus colaboradores del área administrativa.

Bautista (2017) en la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de Cercado de Lima, año 2017” en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como principal objetivo entender la relación entre la variable de motivación y la variable de desempeño laboral en la empresa (Banco de crédito del Perú). La investigación fue no experimental y transversal, tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional. Se trabajó con una población de 115 colaboradores, obteniendo una muestra de 89 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó la técnica de

encuesta a través del instrumento de cuestionario para luego ser procesadas en el SPSS. Los resultados obtenidos se destaca que 36 de los encuestados indica que hay una motivación intrínseca (recompensa) dentro del área y con todo ello se concluye que es conforme la relación que entre las dos variables estudiadas en los colaboradores de la empresa.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 En el contexto internacional

Prada (2013) en el artículo “La Adaptación al Cambio y el Servicio: Claves del Liderazgo en el Mejoramiento de la Productividad en las Organizaciones” en la Universidad de Escuela de Negocios y Liderazgo de Estados Unidos. Tuvo como propósito determinar la situación de los directivos frente a un cambio adaptivo con los colaboradores de la compañía y cuál es el mejoramiento productivo a través de un liderazgo. Con un diseño no experimental de nivel descriptivo para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta a 9 empresas colombianas y tuvo como resultado la inclusión de los colaboradores en la gestión del mejoramiento empresarial y con la integración del apoyo del liderazgo de los directivos; ante todo ello, se concluyó que los procesos de mejora repercuten mucho hacia los colaboradores y hacia los ejecutivos consiguiendo buenos resultados ante una excelente adaptación al cambio.

Rodriguez y Mladinic (2016) en el artículo Ambivalencia Actitudinal Ante el Cambio Organizacional: Un Análisis Desde el Individuo en Contexto Laboral en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Tuvo como propósito manipular el nivel de ambivalencia del trabajador controlando el tipo de información que recibe respecto del cambio organizacional y la evaluación del rol moderador de la ambivalencia actitudinal entre su actitud e intención conductual. Para ello se obtuvo datos de 61 y 418 trabajadores utilizando un muestreo probabilístico estratificado; así mismo, para la recolección de datos se utilizó la técnica del cuestionario. Obteniendo como resultado que los trabajadores expuestos a información inconsistente presentaran niveles mayores de ambivalencia y que la ambivalencia modere la relación entre actitud e intención conductual del trabajador; por lo tanto, se concluye que la evaluación de ambivalencia es un factor importante a considerar en contextos de cambio organizacional.

Chávez et al. (2014) en el artículo Burnout y Work Engagement en docentes universitarios de Zacatecas en la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. Tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. Así mismo la metodología utilizada fue cuantitativa con un diseño de estudio de tipo observacional, analítico, transversal; para ello se utilizó una muestra de 98 mujeres y 58 varones. Recurriendo al instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale. Obteniendo como resultado una edad promedio de 43 años entre mujeres y varones respecto al instrumento de Burnout se comprobó un alto nivel de agotamiento emocional con una relación de ($p < 0,05$) de “sexo, edad y grado académico”; además se halló un 99.4% de altos niveles de Work Engagement en los colaboradores. Por lo tanto se concluye que a pesar del desgaste físico, psicológico y la absorción del trabajo en que se encuentran los docentes ante los diversos cambios, sin embargo cuentan con altos nivel de Work Engagement (compromiso laboral).

Rodríguez y Araneda (2013) en el artículo titulado “El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile” en la universidad de Tarapacá. Tiene como propósito explicar la correlación entre la variable de proceso de toma de decisiones y la variable de la eficacia organizativa en las organizaciones privadas del norte de Chile. La metodología aplicada es cuantitativa y no probabilística, para ello a través de la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 96 directivos de la institución. Así mismo se aplicó la escala Likert. Para conseguir la fiabilidad de las variables el cálculo se realizó a través del Alpha de Cronbach, teniendo un resultado de 0,766 que viene hacer un nivel aceptable de fiabilidad. Ante todo esto se concluye que para lograr obtener buenas tomas de decisiones todo va de la mano con la racionalidad de las ideas estratégicas que favorecerán una eficacia organizativa en cumplir los con objetivos de la empresa de forma efectiva.

Mafud (2014) en el artículo denominado “Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos”. Universidad Colima (México). Tuvo como objetivo decretar la correlación entre la variable de socialización y la variable de compromiso en los trabajadores. Para ello se obtuvo datos de 169 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario. Ante todo ello los resultados que se obtuvo fueron positivos ya que las dos variables se relacionaron y por ello se concluye que para tener una

excelente socialización fraternal en la empresa los trabajadores tienen que seguir demostrando tu efectividad y lealtad hacia la empresa.

Gonzales (2017) en la tesis titulada “El liderazgo como factor de éxito y alto rendimiento en una empresa de diagnóstico médico integral” en la universidad Autónoma de Aguascalientes (México). Tiene como propósito explicar la magnitud que tiene el liderazgo en su desarrollo en la organización. Como metodología se utilizó de forma descriptiva y cualitativa se utilizó la técnica de recolección de datos aplicando el instrumento del cuestionario a los colaboradores de altos rangos. Los resultados que se obtuvo fue que la dimensión de comunicación y capacitación tuvo un puntaje muy bajo solicitando las acciones de medidas pertinentes para su resolución ante todo ello se concluye que una de las habilidades que es el liderazgo en la empresa es muy fundamental hoy en día para contrarrestar los cambios que afectan a la organización y tener un compromiso laboral efectivo.

Palmar y Valero (2014) en el artículo denominado “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia” de la Universidad Autónoma del Estado de México. Tuvo como objetivo estudiar las variables de competencias y la variable de desempeño laboral en las instituciones de la alcaldía del municipio Mara. La metodología fue de nivel descriptivo de campo transaccional y no experimental, para obtener la información concreta se empleó la recolección de datos utilizando el instrumento del cuestionario, dicho cuestionario se aplicó a 31 personas que laboran en la empresa, así mismo ejecutando la escala de Lickert con cinco alternativas. Y como resultado se obtuvo un 0.948 de confiabilidad a través del coeficiente Alfa Crombach. Ante todo esto se concluyó que los gerentes de la institución cuentan con las habilidades básicas que a su vez se van perfeccionados para una buena interacción con el personal involucrado.

1.2.2 En el contexto nacional

Vega (2016) en la tesis denominada “¿Cómo las conductas de ciudadanía organizacional se relacionan con el compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación Ayacucho - 2015?” El Objetivo es decretar e establecer cómo las conductas de ciudadanía organizacional se vinculan con el compromiso empresarial en la Dirección Regional de Educación Ayacucho (2015). Se trabajó con un tipo de Investigación: Básica o pura Nivel

de Investigación: No experimental, transaccional y descriptivo correlacional. Metodología: así mismo se obtuvieron información a través del cuestionario usando las dos variables. La información se trabajó mediante el programa estadístico SPSS versión 20. A través de ello se obtuvo un coeficiente final de 0.899 (Alfa de Cronbach) esto permite decir que las conductas de los ciudadanos son confiables y por ello se concluye que las conductas de los ciudadanos de Ayacucho se relacionan muy bien frente a su compromiso con la organización.

Arroyo (2013) en el artículo titulado “La innovación en la organización de servicios con el Sistema Metropolitano de la Solidaridad en Perú” en la Universidad Católica del Perú. Tiene como propósito estudiar el aporte a la innovación de los modelos de organización en la provisión y el compromiso laboral en el servicio de salud. Para ello la metodología utilizada fue a través de la técnica de encuesta que se habían elaborado en los periodos 2003 y 2011 con una muestra de 4,570 con un intervalo de confianza de un 95% y 5 % de error, este estudio fue copo a 30 establecimientos de lima y como resultado resulto muy favorable ya que se da un buen soporte a la demanda atendida, un buen compromiso de los colaboradores hacia los usuarios teniendo buenos profesionales en cada especialidad. Y como conclusión que la innovación o cambio en la organización es muy importante esto tiene que ir de la mano con alianzas estratégicas para lograr sinergias tanto públicas como privadas con el fin de brindar una excelente atención al usuario.

Laredo (2014) en el artículo titulado “Trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú” en la universidad de San Martín de Porres. Tiene como propósito determinar si el trabajo en equipo está relacionado en la adaptación a entornos laborales cambiantes entre los trabajadores de la empresa Adecco; así mismo el método que se utilizo es el diseño descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. Además cuenta con una muestra 22 personas entre 19 y 55 años de edad. Se utilizaron 2 instrumentos de medición, el primero el cuestionario por que el nivel es descriptivo correlacional y el segundo es la entrevista, ante todo ello el resultado destaca que los colaboradores de la empresa se relacionan favorablemente ante los entornos cambiantes esto con lleva a la conclusión de que el trabajo en equipo y el soporte de todos es un aporte positivo para la organización; además conseguir liderazgo puesto que es una de las claves de poder conseguir los objetivos propuestos de la empresa.

García (2017) en la tesis titulada “Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana” en la universidad Nacional Mayor

de San Marcos. Tuvo como propósito determinar la relación entre las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pequeñas y medias empresas de Lima metropolitana del sector de confecciones; así mismo el estudio fue de un nivel descriptivo-correlacional con un diseño de investigación del proyecto no experimental de corte transversal. Además se obtuvo una muestra de 230 trabajadores. A través de los resultados se obtuvo que existe un 0.417 de significancia entre las dos variables permitiendo dar a conocer que existe una correlación directa y alta. Ante todo ello se concluye que las competencias genéricas e habilidades interpersonales es un factor clave ya que están asociadas al desempeño y compromiso laboral en las organizaciones.

Veliz (2016) en la tesis denominada “Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo” en la Universidad Señor de Sipán. Tiene la correlación entre la variable de conflicto laboral y la variable del desempeño de los colaboradores. La metodología aplicada es de un estudio tipo descriptivo, correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. Para ello se contó con una muestra de 25 trabajadores con la ayuda de la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, aplicando el instrumento (cuestionario) con la medición de escala Likert. Los resultados que se obtuvo es que la empresa cuenta con un 56% de conflictos laborales y da como consecuencia un nivel bajo de desempeño y compromiso. Ante todo ello se concluye que la correlación entre las dos variables se cumple ya que a través del coeficiente de Person arrojó un 0.738 que indica un alto índice de relación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Cambio organizacional

1.3.1.1 Teoría de la creación de sentimiento de urgencia de John Kotter.

Viñuela (2016) determina que la teoría de la creación de sentimiento de urgencia tiene como propósito desear el cambio de toda la organización, permitiendo así tener una iniciativa en conseguir el movimiento del cambio, a su vez no es tan solo tomar una decisión y al día siguiente ejecutarla, más bien lo indicado es primero expandir la información a toda la empresa y desarrollarla con la participación de los trabajadores con debates honestos. Con el fin de que los trabajadores se identifiquen con la visión.

1.3.1.2 Conceptualización del cambio organizacional

Vanegas (2013) determina que todo cambio organizacional se inicia a través de la apertura mental del individuo ya que tiene como capacidad de realizar transformaciones en cada proceso de trabajo en las organizaciones, además de incursionar en la formación de grupos como en la división de trabajo la coordinación.

Vicente (2016) determina que la gestión del cambio "es planificar, aplicar, medir y monitorear las acciones de gestión del factor humano en los proyectos de cambio, aumentando así las posibilidades de que los resultados esperados sean alcanzados o inclusive separados" (p.46).

Argos y Ezquerro (2013) manifiesta que todo cambio son "las habilidades que constituyen las destrezas operativas necesarias para conseguir que la decisión tomada se transforme en acción" (p.222).

Newstrom (2011) determina que el cambio varía en el entorno laboral y que aqueja directamente a los trabajadores. Estos cambios suelen ser planeados o no, desastrosas o progresivas, efectivas o perjudicial. A pesar de su origen, los cambios provocan profundas consecuencias.

Alles (2013) manifiesta que todo cambio "conduce al desarrollo de competencias y habilidades del gerente como de sus colaboradores. Unos y otros tienen comportamientos contrapuestos, no solo en la interacción entre ellos sino en ocasiones incluso al interior de una misma persona" (p.12).

1.3.1.3 Dimensiones del cambio organizacional

A) Conducta organizacional

Herrscher (2013) determina que la conducta organizacional posibilita aumentar la gestión de los recursos humanos, dado que brinda a los empresarios y gerentes herramientas para la comprensión del conjunto de comportamientos observables desde diferentes niveles de análisis que constituyen el sistema organizacional como el nivel individual, nivel grupal y nivel organizacional.

Indicadores

1 Nivel individual

Herrscher (2013) determina que el nivel individual busca explicar y proveer sus actos y conductas, sobre las bases de ciertas características psicológicas identificando problemas y posibles soluciones en un determinado contexto, para facilitar la interpretación y la comprensión de la complejidad de las relaciones en las que interactúan las personas, a nivel vertical u horizontal.

2 Nivel Grupal

Herrscher (2013) define que el nivel grupal como integración de los miembros en equipos formales (por departamentos) o informales, producto de la necesidad de coordinar esfuerzos entre áreas es útil para establecer las relaciones intergrupales de la empresa como por ejemplo entre producción y comercialización.

3 Nivel organizacional

Herrscher (2013) determina que el nivel organizacional a partir del cual las conductas se ven influidas por la organización como un todo, por el conjunto complejo de grupos o de relaciones humanas que interactúan de muchas formas, internamente y con el mundo exterior (conjunto de organizaciones y comunidad) permite que la empresa se evalúe internamente y desarrolle futuros planes para su desarrollo.

B) Habilidad interpersonal

Blokehead (2015) determina que las habilidades interpersonales se cita a las habilidades de la vida que se emplean a diario para interactuar con otras personas, así mismo son una de las cualidades que los trabajadores ordenan y consideran al emplear nuevo personal para incorporar a un equipo a través de diversas facetas incluyendo la habilidad de escucha, Negociación, resolución de problemas, toma de decisiones y asertividad.

Indicadores

1 Habilidad de escucha

Blokehead (2015) define que la habilidades de escucha “es como interpretas y cuan bien comprendes los mensajes verbales y no verbales de otras personas” (p.8).

2 Negociación

Blokehead (2015) determina que la negociación “es trabajar con otras personas para llegar a un resultado que complazca y beneficie a ambas partes” (p.8).

3. Resolución de problemas

Blokehead (2015) define que la resolución de problemas “es la habilidad para identificar, definir y resolver problemas, como tu trabajo con otras personas” (p.9).

4. Toma de decisiones

Blokehead (2015) determina que la toma de decisiones “es el aprendizaje, comprensión y análisis de tus opciones para que la toma de decisiones sea efectiva” (p.9).

5 Asertividad

Blokehead (2015) determina que la asertividad “es como comunicas tus propias ideas, valores, creencias, necesidades, deseos y opiniones libremente, sin alguien que te este mal interpretando” (p.9).

1.3.2 Compromiso laboral

1.3.2.1 Teoría del compromiso afectivo de Meyer y Allen

Psicore (2014) determina que la teoría del compromiso afectivo tiene como propósito enfocarse al compromiso colaborador - organización, permitiendo tener la iniciativa de los trabajadores cuando se necesita realizar algún cambio o innovación para el mejoramiento y cumplimiento de la misión, visión, respetando hacia los valores de la empresa.

1.3.2.2 Conceptualización del compromiso laboral

Sahili (2015) manifiesta que el compromiso laboral "es como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento laboral" (p.44).

Araujo y Brunet (2012) define al compromiso laboral como "gestionar el compromiso significa implantar acciones y herramientas útiles con la intención de conseguir una fuerza laboral con un alto grado de rendimiento y de compromiso con la compañía y su actividad profesional" (p.109).

Cagigas y Mazo (2013) determina que el compromiso laboral "es lo que transforma una persona en una realidad, por ello es la clave para conseguir incrementar la productividad de una organización" (p.24).

Espinoza (2014) manifiesta que el compromiso laboral "consiste en que los empleados deseen dedicar su energía disponible al logro del éxito de su empresa. Esta energía discrecional se suele concebir como una proposición de valor del empleado" (p.14).

Rodriguez (2014) fundamenta que "el compromiso laboral ha sido definido de diversas maneras, aunque la más seguida quizá sea la enunciada por Meyer y Allen (1991): el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización" (p.57).

1.3.2.3 Dimensiones del compromiso laboral

A) Vigor emocional y físico

Sahili (2015) determina que el vigor emocional y físico “se refiere (...) a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fatiga con facilidad y simplicidad, además de poseer la suficiente fuerza para persistir a pesar de las dificultades que se encuentren en el camino” (p.38).

Indicadores

1 Voluntad

Veliz (2014) determina que “La voluntad será la que nos validará para sostener procesos de cambio, y así también estará presente en los momentos que surjan nuevos emprendimientos” (p.38).

2 Perseverancia

Espa (2014) determina que la perseverancia "es una virtud, por lo tanto no tiene límites, sino que para ser verdaderamente ella misma debe ser mantenida hasta el final de sus días, a pesar de las dificultades" (p.89).

3 Temple

Alles (2011) manifiesta que el temple "es la capacidad para actuar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia a fin de alcanzar objetivos retadores o para llevar a cabo acciones que requieran compromiso y dedicación" (p.190).

B) Dedicación laboral

Sahili (2015) manifiesta que la dedicación “hace alusión a una fuerte participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo e inspiración” (p.25).

Indicadores

1 Colaboración

Cuesta (2010) manifiesta que la colaboración "despierta el espíritu de emulación o competencia, por lo cual facilita y deben garantizarse los sistemas de reconocimiento morales o estímulos psicosociales"(p.110).

Montaño (2018) afirma que “el compañerismo es un vínculo que existe entre personas que se establecen para algún fin, formando un grupo” (p.41).

2 Emoción

García (2014) determina que la emoción "es la identificación de nuestras emociones y las de otros; la capacidad de expresar correctamente nuestros sentimientos" (p.12).

3 Pasión laboral

Valle (2013) determina que “cuando la pasión y el trabajo van de la mano, la excelencia es la norma y la mejora continua es la evolución natural que construye un legado para los que vienen adelante” (p.12).

C) Absorción en el Trabajo

Sahili (2015) fundamenta que la absorción en el trabajo “está en relación a un estado agradable de inmersión total en la actividad realizada, lo que vuelve difícil separarse del trabajo y da como resultado una percepción más rápida del tiempo” (p.25).

Indicadores

1 Concentración

Brown y Fenske (2015) determinan que la concentración "es la fina posesión por la mente, en forma vivida y clara, de uno entre, al parecer, varios objetos o hilos de ideas posibles y simultáneos" (p.27).

2 Percepción del tiempo

López (2012) determina que la percepción del tiempo "por lo general, tanto en la vida personal como en la profesional tenemos la sensación de que el tiempo de que disponemos no nos resulta suficiente para hacer todo lo que deseáramos" (p.14).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?
- c) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?

- d) ¿Cómo estará estructurado un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La importancia de la investigación del cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018 es primordial ya que va ser referencial a otras organizaciones del mismo rubro que diagnostiquen las mismas dificultades que se está presentando; para ello, se implementó la teoría del cambio organización por John Kotter (la creación del sentimiento de urgencia) y como se relaciona con la teoría del compromiso laboral de Meyer Y Allen (el compromiso efectivo). La relación de estas dos teorías son muy fundamentales ya que con la ayuda de iniciar un cambio y tener el apoyo y la confianza de los trabajadores esto impulsa a que la innovación sea seguro y productiva puesto que tal como dice Meyer los colaboradores se sienten muy identificados con la organización y sienten un gran sentido de afecto trabajar en ella y con tan solo ver que la empresa necesita crecer todos estarán de acuerdo en sacar adelante la nueva visión.

1.5.2 Justificación metodológica

Con el fin de lograr obtener los objetivos del estudio descriptivo se recurrió a la aplicación de la técnica de investigación el cuestionario de 16 items de acuerdo a las dimensiones de las variables con la colaboración del equipo conformado por el área administrativa de una empresa de producción de utensilios del hogar. Para luego ser procesadas en el software estadístico que nos permitirá dar a conocer la importancia de la relación del cambio organizacional y el compromiso laboral en una organización. La población son todos los colaboradores del área administrativa, siendo una muestra censal de 40 personas. Así mismo el método de la investigación es hipotético deductivo, con un nivel técnico de investigación descriptivo correlacional, de tipo técnico aplicada y con un diseño no experimental de corte transversal.

1.5.3 Justificación práctica

La presente investigación se realiza con la finalidad de poder brindar nuevas alternativas de solución ante un posible cambio organizacional y como ello afectaría directamente a los colaboradores de la empresa; además de dar a conocer la importancia del cambio organizacional y como se relaciona con la productividad y compromiso del capital humano.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

HG: Existe relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicos

H₁: Existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₂: Existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₃: Existe relación entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₄: Existe cambios en la organización mediante un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.
- b) Determinar la relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.
- c) Determinar la relación entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.
- d) Evaluar un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

II. Método

2.1.1 Método

La investigación se realizó con el método hipotético deductivo porque se inició a través de la observación, el planteamiento de hipótesis y los trabajos previos hallados en hechos reales que a su vez se relaciona con la problemática comprobando su autenticidad con los datos hallados. Según Cegarra (2012) determina que el método hipotético deductivo "consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con ellas" (p.82).

Además, el enfoque que se utilizó fue el cuantitativo representado con los datos hallados. Hernández (2014) enfatiza que "el enfoque cuantitativo usa la recolección de

datos para aprobar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (p.20)

2.1.2 Nivel

El nivel que se utilizó fue descriptivo correlacional ya que tiene como finalidad de precisar la correlación que existe entre las variables. Tal como determina Fideas (2012) manifiesta que la investigación correlacional "su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables" (p.25).

Así mismo el nivel es técnico. Sánchez (2011) manifiesta que la investigación técnica "es el conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico" (p.275)

2.1.3 Tipo

El tipo de investigación que se utilizó fue aplicada, esto permite emplear los estudios obtenidos y por ende también se destaca relación en ambas variables. Tal como indica Zarzar (2015) manifiesta que " las investigaciones son trabajadas en un ambiente natural en el que están presentes las personas, grupo y organizaciones científicas las cuales cumplen el papel de ser la fuente de datos para ser analizados" (p.88).

Así mismo es de tipo técnico Cegarra (2012) determina que la investigación aplicada técnica "tiende a la resolución de problemas o al desarrollo de ideas, a corto o medio plazo, dirigidas a conseguir innovaciones, mejoras de procesos o productos, incrementos de calidad y productividad, etc" (p.42).

2.1.4 Diseño

El diseño que se utilizó fue no experimental de corte transversal. Ya que no se manipula las variables, así mismo se fundamenta en la observación en su contexto natural. De tal manera el diseño es de corte transversal puesto que la información son recolectados en un solo instante, en único momento tal como indica Sáez (2017) afirma que el diseño no experimental "se realiza sin manipular las variables independientes, es retrospectiva debido a que se basa en variables de hechos que ya ocurrieron"(p.24). De igual manera Sáez

(2017) define que es de corte transversal "son aquellas que estudian en un momento dado en una población concreta, bajo circunstancias específicas"(p.25).

2.2 Variables operacionalización

2.2.1 variable

A continuación se presenta en la tabla 2.2.1.1 las variables a desarrollar en la presente investigación:

Tabla 2.2.1
Variables en estudio

VARIABLE	
Variable 1	Cambio organizacional
Variable 2	Compromiso laboral

Fuente: Elaboración propia

2.2.1. Operacionalización

A continuación se presenta en la tabla 2.2.2.1 la operacionalización de las variables desarrollar en la presente investigación:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
CAMBIO ORGANIZACIONAL	Vanegas (2013) determina que todo cambio organizacional se inicia a través de la apertura mental del individuo ya que tiene como capacidad de realizar transformaciones en cada proceso de trabajo en las organizaciones, además de incursionar en la formación de grupos como en la división de trabajo la coordinación.	Se elaborará una encuesta con 8 ítems para medir las siguientes dimensiones: fuerzas para el cambio , proceso del cambio y resistencia al cambio	Conducta organizacional	Nivel individual	1		Ordinal
				Nivel grupal	2		
				Nivel organizacional	3	(1) Total desacuerdo	
				Habilidad de escucha	4	(2) Desacuerdo	
			Habilidad interpersonal	Negociación	5	(3) Indiferente	
				Resolución de problemas	6	(4) Acuerdo	
				Toma de decisiones	7	(5) Total acuerdo	
				Asertividad	8		
COMPROMISO LABORAL	Araujo y Brunet (2012) define al compromiso laboral como “gestionar el compromiso significa implantar acciones y herramientas útiles con la intención de conseguir una fuerza laboral con un alto grado de rendimiento y de compromiso con la compañía y su actividad profesional” (p.109).	Se elaborará una encuesta con 8 ítems para medir las siguientes dimensiones: vigor emocional y físico, dedicación laboral, adsorción en el trabajo.	Vigor emocional y físico	Voluntad	9		Ordinal
				Perseverancia	10	(1) Total desacuerdo	
				Temple	11		
				Colaboración	12	(2) Desacuerdo	
			Dedicación laboral	Emoción	13	(3) Indiferente	
				Pasión laboral	14	(4) Acuerdo	
				Concentración	15	(5) Total acuerdo	
				Adsorción en el trabajo	16		
				Percepción del tiempo	16		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población es un conjunto de individuos con determinadas características. Así mismo la población de este estudio fue conformada por 40 trabajadores de una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Tal como indica Sábado (2010) define que la población "es el conjunto de todos los individuos que cumplen ciertas propiedades y quienes deseamos estudiar ciertos datos" (p.21). A su vez Sábado (2010) determinan que "la población deberá ser definida sobre la base de las características que la delimitan, que la identifica y que permiten la posterior selección de unos elementos" (p.21).

2.3.2 Muestra

La muestra que se estableció fue de 40 trabajadores de una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, desarrollándose ante ello una encuesta a los colaboradores teniendo en cuenta las variables a investigar. Por lo tanto Navas (2012) manifiesta que la muestra "es el subconjunto de elementos de una población, seleccionado de modo que sirva para representar las características de dicha población" (p.85).

2.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico porque es usado normalmente en el comercio y en encuestas de opinión. Tal como indica Sábado (2010) determina que "el muestreo es el método o procedimiento destinado a obtener una muestra adecuada que reproduzca las características básicas de la población" (p.22). Así mismo Perelló (2011) manifiesta que los muestreos no probabilísticos "en general, demandan un tamaño de la muestra menor que los diseños probabilísticos, puesto que estos últimos están más orientados al logro de muestras representativas" (p.114).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta dirigida a los colaboradores de una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, con la finalidad de evaluar sus respuestas. Tal como indica Alvira (2011) determina que "la encuesta es un instrumento de captura de la información estructurado, lo que puede influir en la información recogida y no puede utilizarse más que en determinadas situaciones" (p.14).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se ejecutó el instrumento denominado cuestionario el cual consto de 16 preguntas, las cuales fueron elaboradas a través de las dimensiones e indicadores de las variables cambio organizacional y compromiso laboral.

Ibañez (2011) determina que la escala de likert "se puede utilizar para medir las actitudes de las personas. Estas recibirán la puntuación correspondiente a la suma de los valores escalares de los ítems con los que han estado desacuerdo" (p.200).

Tabla 2.4.2.1.

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Cambio organizacional	Conducta organizacional	1- 3
	Habilidad interpersonal	4-8
Compromiso laboral	Vigor emocional y físico	9-11
	Dedicación laboral	12-14
	Adsorción en el trabajo	15-16

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, para la encuesta se utilizó una escala gramática de Total desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, Acuerdo y Total acuerdo, en la tabla 2.4.2.2 se muestra la estructura de forma detallada.

Tabla 2.4.2.2.*Puntuación de Ítems en la escala de Likert*

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Total desacuerdo	TD
2	Desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	Acuerdo	A
5	Total acuerdo	TA

Fuente: Namakforoosh (2000, p.518).

2.4.3 Validez

Con el fin de que nuestro instrumento de investigación tenga valor de autenticidad ha sido sometido a juicio de los siguientes expertos y docentes de la Universidad Cesar Vallejo que a continuación se muestra en la Tabla 2.4.3.1, quienes asumirán con el deber de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable:

. Tabla 2.4.3.1

A continuación se presenta en la Tabla 2.4.3.1 la Validación de expertos de la presente investigación:

Validación de expertos

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	MSc. Mairena Fox, Liliana Petronila	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dra. María Dolores Martínez Zavala	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad de la presente investigación se realizó usando el método Alfa de Cronbach ingresando los datos recolectados de 21 colaboradores como prueba piloto, al programa estadístico SPSS 24, con un total de 16 preguntas. Tal como indica Del Río (2013) determina que el alfa de cronbach "es el coeficiente de medida de consistencia interna de un test o de una prueba. Es un índice de fiabilidad relativa referido a la auto consistencia o constancia de una prueba como instrumento de medida" (p.11).

Tabla 2.4.4.1.

A continuación se presenta en la tabla 2.4.4.1 resumen de procedimiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	21	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS

Tabla 2.4.4.2.

A continuación se presenta en la tabla 2.4.4.2 Estadístico de fiabilidad

Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	16

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS

Tabla 2.4.4.3.

A continuación se presenta en la tabla 2.4.4.3 el Alfa de Cronbach

Medias para evaluar valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Alfa de Cronbach	
Valor	Nivel de aceptación
>.9	excelente
>.8	bueno
>.7	aceptable
>.6	cuestionable
>.5	pobre
<.5	inaceptable

Fuente Elaborado en base a George y Mallery (2003, p.231).

El resultado que se obtuvo en el SPSS para hallar el Alfa de Cronbach es de una fiabilidad de 0,845 esto indica que la prueba es buena y confiable teniendo en cuenta la consistencia de los datos recluidos y la formulación de preguntas.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para continuar con el proceso de investigación del presente estudio la información obtenida se procesará en el programa SPSS versión 24, luego se guardara los datos, para empezar a realizar los cálculos, el cual solventara la información sobresaliente para el estudio; para culminar se empleara la prueba de Chi-Cuadrado para absolver la aceptación o rechazo de la hipótesis.

2.6 Aspectos éticos

Tabla 2.6.1

Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los colaboradores que participaron estuvieron a favor en proporcionarnos los datos contemplando sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se le dio la garantía en resguardar la seguridad de su identidad como principales benefactores admirables de la investigación.
Observación participante	La investigación se elaboró con seriedad durante el proceso de recaudación de datos comprometiéndose moralmente a posteriores secuelas a la interacción establecida con los colaboradores del presente estudio

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

Si $N > 30$ entonces usamos Kolmogorov-Smirnov.

H₀: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos).

H₁: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

Regla de decisión

Si el valor de $SIG < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si el valor de $SIG > 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Se realizó el análisis de los datos con el software estadístico SPSS 24, con una muestra de 40 encuestados el cual presentó el siguiente resultado como se muestra en la tabla 3.2.1:

Tabla 3.1.1

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova

	Estadístico	gl	Sig.
CAMBIO_ORGANIZACIONAL	,213	40	.000
COMPROMISO_LABORAL	,163	40	.009

Fuente: Software estadístico SPSS 24

Interpretación

Variable1: Cambio organizacional

El siguiente cuadro presenta un SIG de 0,000, siendo menor al 0,05; por lo tanto, se acepta la H_1 (hipótesis alterna) rechazando la H_0 (hipótesis nula), por su distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Variable2: Compromiso laboral

El siguiente cuadro presenta un SIG de 0,009, siendo menor al 0,05, por lo tanto se acepta la H1 (hipótesis alterna) rechazando la H0 (hipótesis nula), por su distribución que no es normal, considerando la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.2. Análisis de los resultados estadísticos

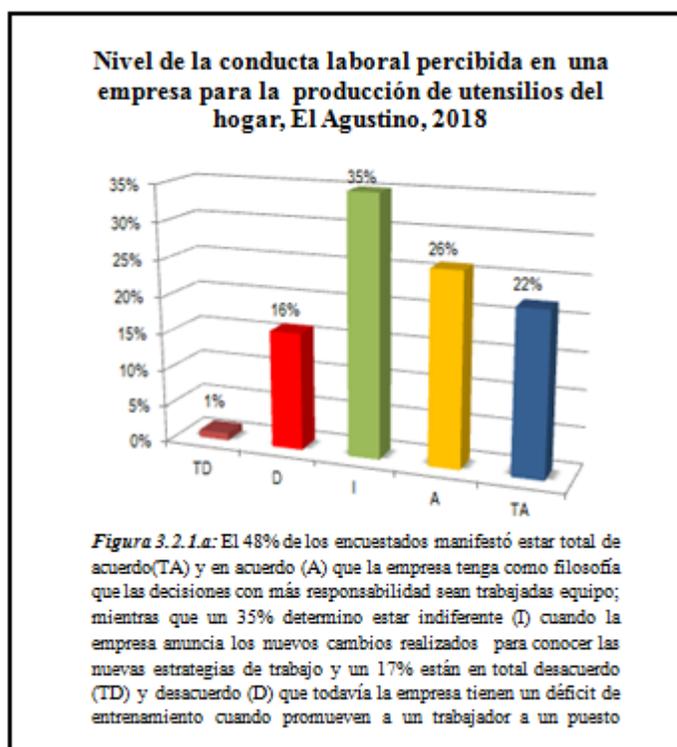
3.2.1. Resultados por dimensión

Tabla 3.2.1.a

Nivel de la conducta laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
CONDUCTA ORGANIZACIONAL	2	19	42	31	26	120
	1%	16%	35%	26%	22%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis

Aquí se determina que el 48% de los encuestados está conforme que la empresa tenga como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean trabajadas equipo Según Herrscher (2013) determina que la conducta organizacional posibilita aumentar la gestión de los recursos humanos, dado que brinda a los empresarios y gerentes herramientas para la comprensión del conjunto de comportamientos

observables desde diferentes niveles de análisis que constituyen el sistema organizacional como el nivel individual, nivel grupal y nivel organizacional. Además Herrscher (2013) afirma que el trabajo a nivel grupal es como una integración de los miembros coordinando esfuerzos de todas las áreas para establecer las relaciones intergrupales de la empresa. Si la organización cuenta con personal que le guste trabajar en equipo, entonces todos los trabajadores se sentirán involucrados ante cualquier proceso o decisión tomada por la empresa, promoviendo así el desarrollo interpersonal mostrando las fortalezas individuales de cada uno, permitiendo así que el número de los trabajadores que están de acuerdo con la filosofía de la empresa aumentara hasta llegar el 100%. En un corto plazo, el 35% de los encuestados indiferentes aceptaran las estrategias propuestas; mientras que el 17% de encuestados que están en desacuerdos, lo harán en el largo plazo

Tabla 3.2.1.b

Interpretación de los componentes de la brecha de la conducta organizacional

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE CUBRIR BRECHAS	ESFUERZO PARA (metas)	EVENTO ESPERADO
35%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	35%	POCO ESFUERZO	0,35
16%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	51%	REGULAR ESFUERZO	0,51
1%	TOTAL DESACUERDO	LARGO PLAZO	52%	MAYOR ESFUERZO	0,52

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.1.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para la conducta organizacional*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Herrscher (2013) determina que la conducta organizacional posibilita aumentar la gestión de los recursos humanos, dado que brinda a los empresarios y gerentes herramientas para la comprensión del conjunto de comportamientos observables desde diferentes niveles de análisis que constituyen el sistema organizacional como el nivel individual, nivel grupal y nivel organizacional.	
REFORZAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL EQUIPO DE TRABAJO MEDIANTE ACTIVIDADES INTEGRADORAS CON EL FIN DE SOCIALIZAR LAS POLITICAS INSTITUCIONALES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
35% INDIFERENTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a un especialista en confraternidad laboral para que realice actividades de integración en la empresa. 2. Invitar a los trabajadores del área administrativa a participar de las actividades de integración 3. Efectuar las actividades de integración a cargo del especialista, para incrementar el desempeño del equipo en dicha área. 4. Reportar mediante un informe elaborado por el supervisor, los resultados que se obtuvo después de las actividades de integración. 5. Proponer un cronograma de actividades de integración de forma trimestral para seguir fomentando en mejor desempeño en equipo. 	<p>Carta de invitación.</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Lista de asistencia y fotografías</p> <p>Informe</p> <p>Cronograma</p>
ESTABLECER EL PROCESO DE INDUCCION PARA OBTENER UN BUEN PERFORMANCE DE LOS TRABAJADORES		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
35% + 16% INDIFERENTE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a un experto para que realice los talleres de inducción 2. Cursar las invitaciones a los trabajadores para la participación del taller 3. Ejecutar el taller enfatizando las nuevas modalidades del desarrollo de cada trabajo 4. Elaborar un focus group que permita obtener información de gran importancia de los trabajadores 5. Aplicar una encuesta que permita enfatizar las incertidumbre de los trabajadores 6. Realizar un informe con todos los resultados obtenidos del taller 7. Proponer que los talleres sean de una manera habitual 	<p>Carta de invitación.</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías.</p> <p>Fotografías</p> <p>Formulario de encuesta</p> <p>Informe</p> <p>Cronograma</p>

FORTALECER LAS METODOLOGIAS DE APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES PARA OBTENER MEJORAS CONTINUAS EN CADA PROCESO DE TRABAJO

	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
35% + 16% + 1%	1. Citar a un maestro especializado que permita establecer las nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores	Carta de invitación
INDIFERENTE	2. Convocar a los trabajadores a las sesiones programadas por el maestro	Correo de invitación
+	3. Efectuar las sesiones destacando las nuevas metodologías de aprendizaje	Fotografías
DESACUERDO	4. Desarrollar casuísticas implementando lo aprendido	Fotografías.
+	5. Presentar un informe a gerencia con los resultados obtenidos y incentivar a que las metodologías sean de una manera progresivas.	Fotografías
TOTAL		Informes de resultados
DESACUERDO		

48%
ACUERDO

ALIADOS

	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
--	-------------	------------------------

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

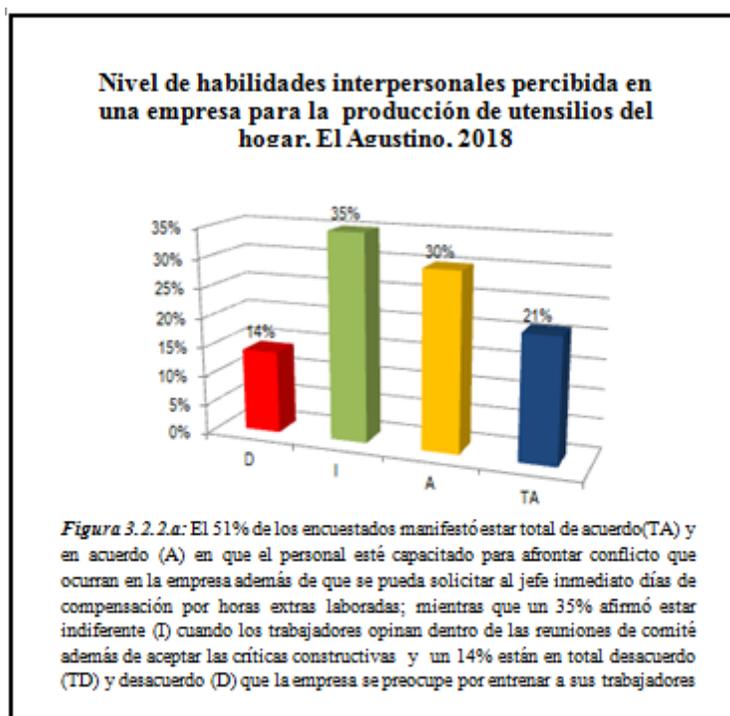
3.2.2.a Resultados por dimensión

Tabla 3.2.2.a

Nivel de habilidad interpersonal percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
HABILIDAD INTERPERSONAL	0	28	70	61	41	200
	0%	14%	35%	30%	21%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis

Aquí se determina que el 51% de los encuestados está conforme que personal esté capacitado para afrontar conflicto que ocurran en la empresa además de que se pueda solicitar al jefe inmediato días de compensación por horas extras laboradas según Blokehead (2015) determina que las habilidades interpersonales se cita a las habilidades de la vida que se

emplean a diario para interactuar con otras personas, así mismo son una de las cualidades que los trabajadores ordenan y consideran al emplear nuevo personal para incorporar a un equipo a través de diversas facetas incluyendo la habilidad de escucha, Negociación, resolución de problemas, toma de decisiones y asertividad. Además Blokehead (2015) define que la resolución de problemas “es la habilidad para identificar, definir y resolver problemas, con tu trabajo o con otras personas” (p.9). Así también Blokehead (2015) determina que la negociación “es trabajar con otras personas para llegar a un resultado que complazca y beneficie a ambas partes” (p.8). Si la organización tiene trabajadores capaces de disminuir la tensión laboral en el ambiente de trabajo, entonces el servicio que se brinda

en la empresa será de óptima, permitiendo así que el número de los encuestados que están de acuerdo con el nivel de las habilidades interpersonales de los trabajadores en resolver problemas percibida de la empresa, aumentara hasta llegar el 100%. Así mismo si jefatura otorga realizar compensaciones por horas extras entonces los trabajadores tendrán días libres para poder resolver sus asuntos personales permitiendo así que el número de los encuestados aumente hasta llegar el 100%. En el corto plazo, el 35% de los encuestados indiferentes aceptarás las estrategias propuestas; mientras que el 14% de encuestados que están en desacuerdo, lo harán en el mediano plazo.

Tabla 3.2.2.b

Interpretación de los componentes de la brecha de la habilidad interpersonal

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
35%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	35%	REGULAR ESFUERZO	0,35
14%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	49%	MAYOR ESFUERZO	0,49

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.2.c

Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para la habilidad interpersonal

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Blokehead (2015) determina que las habilidades interpersonales se cita a las habilidades de la vida que se emplean a diario para interactuar con otras personas, así mismo son una de las cualidades que los trabajadores ordenan y consideran al emplear nuevo personal para incorporar a un equipo a través de diversas facetas incluyendo la habilidad de escucha, Negociación, resolución de problemas, toma de decisiones y asertividad.	
DESARROLLAR EL EMPODERAMIENTO EN LOS TRABAJADORES PARA INCENTIVARLOS A PARTICIPAR EN CADA REUNION DE COMITÉ LABORAL.		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
35%	<ol style="list-style-type: none"> 1 Invitar a un Couch que asesore, acompañe y dinamice a los trabajadores en el empoderamiento personal y empresarial 2 Convocar a los trabajadores a las clases de empoderamiento 3 Ejecutar el asesoramiento en las habilidades de tomas de decisiones 4 Desarrollar eventos prácticos que permitan fortaleces las habilidades personales 5 Realizar un test a cada trabajador con el fin de ver cuál es su punto de vista de empleado a empresa. 6 Implementar un buzón de sugerencias con el fin que los trabajadores tengan acceso a sugerir y a opinar. 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías</p> <p>Cuestionario</p> <p>Fotografías</p>
INDIFERENTES		
DESARROLLAR SINERGIA EMPRESARIAL CON LA IMPLEMENTACION DE CASUISTICAS PARA TOMAR DECISIONES ACERTADAS		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
35% + 14%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a una reunión a gerencia, jefaturas y supervisores 2. Identificar todo el déficit que cuenta la empresa. 3. Realizar seguimiento a los puntos críticos de la empresa que impiden al trabajador desenvolverse de una manera eficaz. 4. Realizar un check list mensual de las mejoras realizadas en la empresa. 5. Medir los resultados de productividad de los trabajadores después de las mejoras en la organización 6. Realizar retribuciones enfocadas al rendimiento de los trabajadores. 	<p>Cuestionario y fotografía</p> <p>Informe</p> <p>Fotografías</p> <p>Check list y fotografía</p> <p>Reportes de resultados mensuales</p> <p>Premios y fotografía.</p>
INDIFERENTE +		
DESACUERDO		
51%	ALIADOS	
ACUERDO Y DE		
ACUERDO		

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

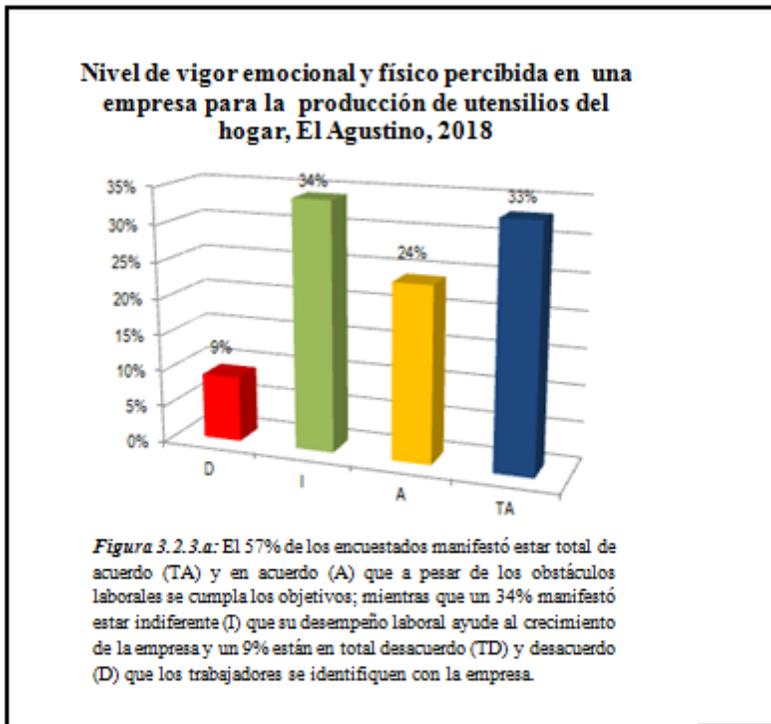
3.2.3.a Resultados por dimensión

Tabla 3.2.3.a

Nivel del vigor emocional y físico percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
VIGOR EMOCIONAL Y FISICO	0	11	41	29	39	120
	0%	9%	34%	24%	33%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Analisis

Aquí se determina que el 57% de los encuestados está conforme que a pesar de los obstáculos laborales se cumpla los objetivos Sahili (2015) determina que el vigor emocional y físico “se refiere (...) a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fatiga con facilidad y simplicidad, además de poseer la

suficiente fuerza para persistir a pesar de los dificultades que se encuentren en el camino” (p.38). así mismo según Espa (2014) afirma que la perseverancia "es una virtud, por lo tanto no tiene límites, sino que para ser verdaderamente ella misma debe ser mantenida hasta el final de sus días, a pesar de las dificultades" (p.89). Si la organización mantiene y fortalece esta predisposición de sus trabajadores, en superar obstáculos y llegar al objetivo final entonces cada meta establecida en la organización será cumplida con éxito permitiendo así que el número de los trabajadores que están de acuerdo con el nivel de la perseverancia percibida de la empresa, aumentará hasta llegar el 100%. En el corto plazo, el 34% de los

encuestados indiferentes aceptar las estrategias propuestas; mientras que el 9% de encuestados que están en desacuerdo, lo harán en el corto plazo.

Tabla 3.2.3.b

Interpretación de los componentes de la brecha del vigor emocional y físico

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
34%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	34%	REGULAR ESFUERZO	0,34
9%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	43%	MAYOR ESFUERZO	0,43

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.3.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para el vigor emocional y físico*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Sahili (2015) determina que el vigor emocional y físico “se refiere (...) a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fatiga con facilidad y simplicidad, además de poseer la suficiente fuerza para persistir a pesar de los dificultades que se encuentren en el camino” (p.38).	
INCORPORAR PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES PARA EL INVOLUCRAMIENTO Y CREATIVIDAD EN MEJORA DEL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL.		
34% INDIFERENTES	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a los coordinadores de la empresa para realizar capacitaciones que permitan aumentar el compromiso y la creatividad laboral de los trabajadores. 2. Convocar a los trabajadores en las capacitaciones para un buen rendimiento laboral 3. Invitar a la capacitación a expertos que permitan enfatizar las mejoras continuas de un trabajador 4. Identificar que flaquezas suelen tener los trabajadores a través de una prueba de autoevaluación 5. Desarrollar un concurso de planes de mejora que permitan destacar la creatividad de cada trabajador 6. Informar los resultados obtenidos y plasmar las mejoras continuas a seguir 	Carta de invitación Correo de invitación Carta de invitación Prueba Informe
FORTALECER EL COMPROMISO Y LA IDENTIDAD LABORAL PARA UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.		
34% + 9% INDIFERENTE + DESACUERDO	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a talleres sobre la identidad y el compromiso laboral elaborado por los gerentes 2. Invitar a todos los trabajadores a los talleres. 3. Desarrollar todos los casos que han provocado el que el trabajador no se sienta identificado con la empresa 4. Elaborar alternativas de soluciones ante las problemáticas 	Ficha de observación. Correo de invitación Fotografías Informe
57% ACUERDO Y DE ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

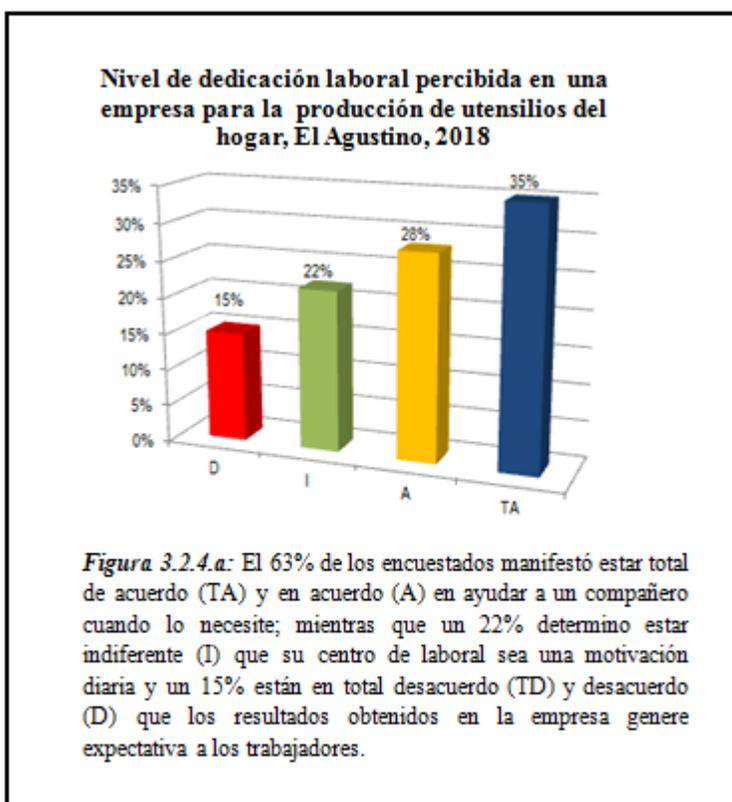
3.2.4.a Resultados por dimensión

Tabla 3.2.4.a

Nivel de dedicación laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
DEDICACIÓN LABORAL	0	18	26	34	42	120
	0%	15%	22%	28%	35%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Aquí se determina que el 63% de los encuestados está conforme en ayudar a un compañero cuando lo necesite. Sahili (2015) manifiesta que la dedicación “hace alusión a una fuerte participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo e inspiración” (p.25). Así mismo Montaña (2018) afirma que “el compañerismo es un vínculo

que existe entre personas que se establecen para algún fin, formando un grupo” Si la empresa está conformada con personal que apoye a sus compañeros cuando lo necesite, entonces los trabajadores fortalecerán los vínculos de unión en el ambiente laboral perfeccionando las capacidades que permitan obtener buenos resultados. Permitiendo así que el número de los trabajadores que están de acuerdo con la dedicación laboral percibida en la empresa, aumentará hasta llegar el 100%. En un corto plazo, el 22% de los encuestados indiferentes aceptaras las estrategias propuestas; mientras que el 15% de encuestados que están en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

Tabla 3.2.4.b*Interpretación de los componentes de la brecha de la dedicación laboral*

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
22%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	22%	REGULAR ESFUERZO	0,22
15%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	37%	MAYOR ESFUERZO	0,37

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.4.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades para la dedicación*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Sahili (2015) manifiesta que la dedicación “hace alusión a una fuerte participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo e inspiración” (p.25).	
INCORPORAR PROGRAMAS DE CAPACITACIONES QUE IMPULSEN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES PARA EL FORTALECIMIENTO Y OPTIMIZACION		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
22% INDIFERENTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar talleres que fortalezcas las competencias laborales de los trabajadores a través de un especialista en la materia 2. Invitar a todos los trabajadores en las sesiones programadas. 3. Ejecutar los talleres a través de las estrategias brindadas por el especialista 4. Crear espacios que permitan promover una excelente integración de los trabajadores. 5. Realizar prácticas de FEEDBACK con los trabajadores 6. Evaluar los trabajos realizados 7. Informa los resultados obtenidos 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías y lista de participantes</p> <p>Fotografías</p> <p>Informe</p>
ESTABLECER UNA POLÍTICA DE INCENTIVOS A OBJETIVOS LOGRADOS POR LOS TRABAJADORES DERIVADAS A LA RENTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
22% + 15% INDIFERENTE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar una reunión con jefatura, supervisores, coordinadores y gerencia sobre los resultados obtenidos de la empresa. 2. Realizar un resumen de todos los objetivos cumplidos y por cumplir 3. Proponer objetivos a corta y mediano plazo 4. Realizar un informe con los resultados obtenidos 5. Premiar a los trabajadores por los resultados 	<p>Carta de invitación</p> <p>Informe de resultados</p> <p>Cronograma</p> <p>Informe</p> <p>Fotografías</p>
63% ACUERDO Y DE ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

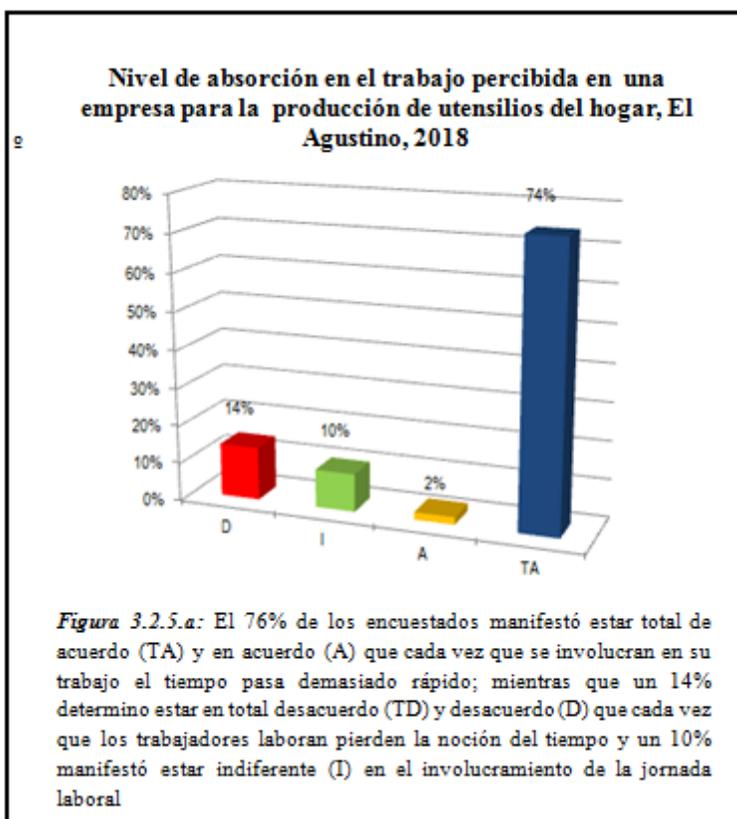
3.2.5.a Resultados por dimensión

Tabla 4.1.1.3.2.1.a

Nivel de Absorción en el Trabajo percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
ABSORCIÓN EN EL TRABAJO	0	11	8	2	59	80
	0%	14%	10%	2%	74%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis

Aquí se determina que el 76% de los encuestados está conforme que el involucramiento laboral hace que el tiempo pase demasiado rápido. Sahili (2015) fundamenta que la absorción en el trabajo “está en relación a un estado agradable de inmersión total en la actividad realizada, lo que vuelve difícil separarse del trabajo y da como resultado una percepción más rápida del tiempo” (p.25).

A su vez López (2012) define

que la percepción del tiempo "por lo general, tanto en la vida personal como en la profesional tenemos la sensación de que el tiempo de que disponemos no nos resulta suficiente para hacer todo lo que desearíamos" (p.14). Si la empresa cuenta con personal que está involucrada en un 100% en su trabajo, entonces el servicio que brindara la empresa será satisfactorio ya que los trabajadores se sentirán identificados con la labor que realizan, permitiendo así que el número de los trabajadores que están de acuerdo con el nivel de absorción en el trabajo percibida en la empresa, aumentará hasta llegar al 100%. En un corto plazo, el 10 % de los encuestados indiferentes se acogerán a las estrategias

propuestas; mientras que el 14% de encuestados que están en desacuerdo, lo harán en un mediano plazo.

Tabla 3.2.5.b

Interpretación de los componentes de la brecha de la absorción en el trabajo

PORCENTAJE	CRITERIO	OBJETIVO	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)		EVENTO ESPERADO
10%	INDIFERENTE	CORTO PLAZO	10%	REGULAR ESFUERZO	0,10
14%	DESACUERDO	MEDIANO PLAZO	24%	MAYOR ESFUERZO	0,24

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Tabla 3.2.5.c*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades en la adsorción laboral*

PORCENTAJE	TEORIA	
100%	Sahili (2015) fundamenta que la absorción en el trabajo “está en relación a un estado agradable de inmersión total en la actividad realizada, lo que vuelve difícil separarse del trabajo y da como resultado una percepción más rápida del tiempo” (p.25).	
OPTIMIZAR LAS JORNADAS LABORALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS		
10% INDIFERENTES	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un comité laboral comandada por jefatura 2. Invitar a todos los trabajadores a participar del comité 3. Evaluar todas las inconsistencias monitoreadas 4. Ejecutar los planes de acción a realizar 5. Supervisar continuamente que todas las tareas que fueron realizadas 	<p>Carta de invitación Correo de invitación Fotografías Fotografías Fotografías y lista de check list</p>
FORTALECER EL ENFOQUE LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD		
10% + 14% INDIFERENTE + DESACUERDO	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a un especialista que permitan fortalecer el enfoque laboral y productividad de los trabajadores hacia la empresa 2. Invitar a todos los trabajadores de la empresa. 3. Realizar casuísticas que permitan al trabajador medir su productividad laboral. 4. Analizar si existen cuellos de botellas que impidan cumplir con los objetivos de la empresa. 5. Evaluar por medio de pruebas el grado de concentración de los trabajadores en las actividades diarias 6. Informar los resultados obtenidos después del taller de capacitación 	<p>Carta de invitación Correo de invitación Fotografías. Fotografías Pruebas y fotografías Reportes de resultados</p>
76% ACUERDO Y DE ACUERDO	ALIADOS	

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

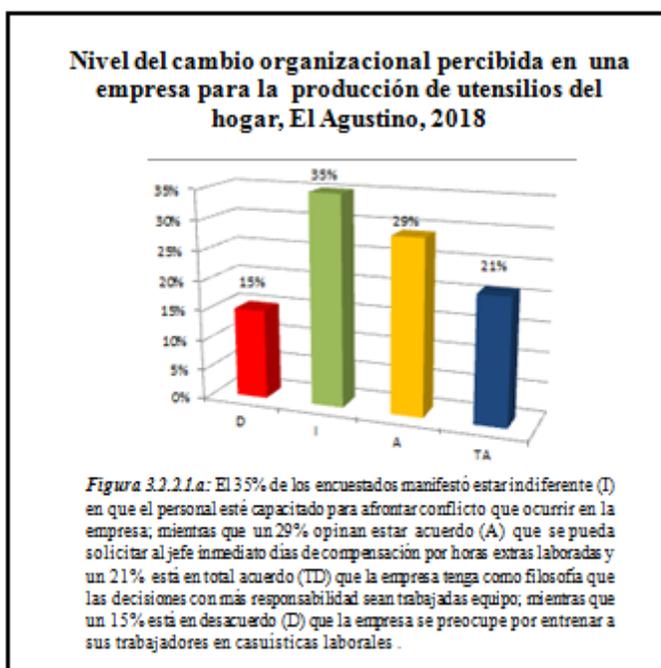
3.2.2. Resultados por variables

Tabla 3.2.1.1.

Nivel del cambio organizacional percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
CAMBIO ORGANIZACIONAL	2	47	112	92	67	320
	0%	15%	35%	29%	21%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis

Aquí se determina que el 35% de los encuestados está indiferente en que el personal esté capacitado para afrontar conflicto que ocurran en la empresa; mientras que un 29% opinan estar acuerdo (A) que se pueda solicitar al jefe inmediato días de compensación por horas extras laboradas y un 21% está en total acuerdo (TD) que la empresa tenga como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean trabajadas equipo; mientras que un 15% está en desacuerdo (D) que la empresa se preocupe por entrenar a sus trabajadores en casuísticas laborales .

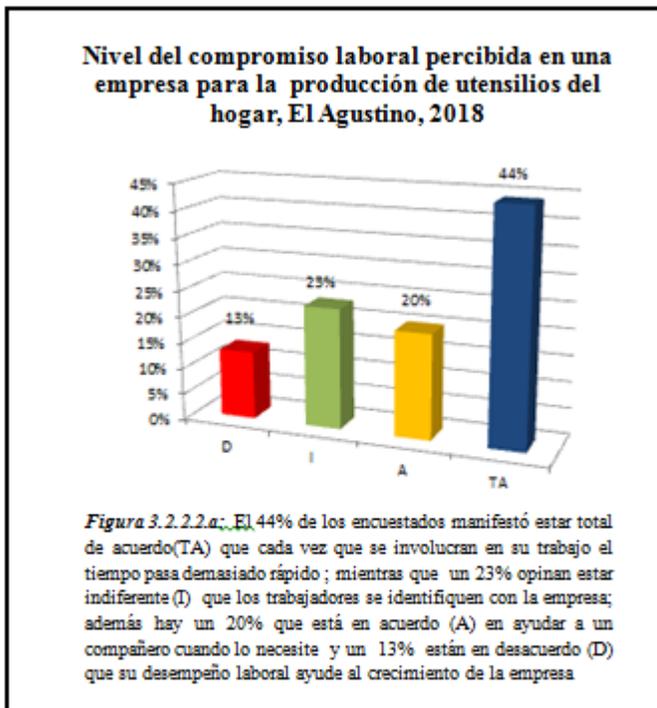
Vicente (2016) determina que la gestión del cambio "es planificar, aplicar, medir y monitorear las acciones de gestión del factor humano en los proyectos de cambio, aumentando así las posibilidades de que los resultados esperados sean alcanzados o inclusive separados" (p.46)

Tabla 3.2.2.2.a

Nivel del compromiso laboral percibida en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

ITEMS	TD	D	I	A	D	TOTAL
COMPROMISO LABORAL	0	40	75	65	140	320
	0%	13%	23%	20%	44%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

Análisis

Aquí se determina que el 44% de los encuestados manifestó estar total de acuerdo (TA) que cada vez que se involucran en su trabajo el tiempo pasa demasiado rápido; mientras que un 23% opinan estar indiferente (I) que los trabajadores se identifiquen con la empresa; además hay un 20% que está en acuerdo (A) en ayudar a un compañero cuando lo necesite y un 13% están en desacuerdo (D) que su desempeño laboral ayude al

crecimiento de la empresa. Araujo y Brunet (2012) define al compromiso laboral como “gestionar el compromiso significa implantar acciones y herramientas útiles con la intención de conseguir una fuerza laboral con un alto grado de rendimiento y de compromiso con la compañía y su actividad profesional” (p.109).

3.2.3. Resultados de las medidas descriptivas

A continuación en la tabla 3.2.3.1 se determinan los promedios de las variables independiente y dependiente por dimensiones respectivamente

Tabla 3.2.3.1

Promedios por cada dimensión del test de las variables de investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estandar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
Cambio organizacional	Conducta organizacional	0.98	3.50	0.29
	Habilidad interpersonal	0.83	3.58	0.24
Compromiso laboral	Vigor emocional y físico	0.95	3.80	0.25
	Dedicación	0.92	3.83	0.25
	Adsorción en el trabajo	1.13	4.36	0.26

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta

3.2.4. Prueba de hipótesis

1.2.4.1. Prueba de hipótesis general

H_G: Existe relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₁: No existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₂: Si existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

A continuación en la tabla 3.2.4.1.1 se determinan los coeficientes de correlación de spearman

Tabla 3.2.4.1.1.

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

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

Fuente: *Martínez, 2009*

Prueba de hipótesis

H₀: R=0; V1 no está relacionada con la V2

H₁: R>0; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H₀

b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H₀

A continuación en la tabla 3.2.4.1.2 se determinan las correlaciones de variables

Tabla 3.2.4.1.2.

Correlación no paramétrica de Rho Spearman de las variables

		Cambio organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,780** 40
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,780** ,000 40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 3.2.4.1.2 del coeficiente de correlación de variables, se observa el valor de 0.780, asumiendo el significado de positiva alta entre la variable cambio organizacional y la variable compromiso laboral de trabajadores de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 3.2.4.1.1. La significancia asumida es de 0.00 (0.05 de acuerdo a la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrada.

3.2.4.2. Prueba de hipótesis específicas

H_{E1} : Existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_0 : No existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_1 : Si existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.2.1 se determinan las correlaciones de variables

Tabla 3.2.4.2.1.1

Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión

			Cambio organizacional	Vigor emocional y físico
Rho de Spearman	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Vigor emocional y físico	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 3.2.4.2.1 se observa que existe una correlación de un 0.605 de correlación de Rho de Spearman entre la variable cambio organizacional y la dimensión vigor emocional y físico. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva moderada. La significancia de $p= 0.00$ muestra que p es menor al 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre en el cambio organizacional y la vigor emocional y físico de los trabajadores en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_{E1} : Existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_0 : No existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_1 : Si existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.2.2 se determinan las correlaciones de variables

Tabla 3.2.4.2.2.

Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión

			Cambio organizacional	Dedicación
Rho de Spearman	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Dedicación laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 3.2.4.2.2 se observa que existe una correlación de un 0.729 de correlación de Rho de Spearman entre la variable cambio organizacional y la dimensión dedicación. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva alta. La significancia de $p= 0.00$ muestra que p es menor al 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre en el cambio organizacional y la dedicación

laboral de los trabajadores en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H_{EI}: Existe relación entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₀: No existe relación entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

H₁: Si existe relación entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

A continuación en la tabla 3.2.4.2.3 se determinan las correlaciones de variables

Tabla 3.2.4.2.3.

Correlación no paramétrica de Rho Spearman de la dimensión

			Cambio organizacional	Adsorción en el trabajo
Rho de Spearman	Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	40	40
	Adsorción en el trabajo	Coefficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 3.2.4.2.3 se observa que existe una correlación de un 0.446 de correlación de Rho de Spearman entre la variable cambio organizacional y la dimensión adsorción en el trabajo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva moderada. La significancia de $p=0.004$ muestra que p es menor al 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación entre en el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo de los trabajadores en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

IV DISCUSIÓN

Primero, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.780; lo cual indica que es una relación positiva alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva alta entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, por consiguiente el objetivo general queda demostrado. Según Prada (2013) en el artículo de investigación titulado “La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones” de la Universidad de Escuela de Negocios y Liderazgo - Estados Unidos, cuyo propósito fue determinar la situación de los directivos frente a un cambio adaptivo con los colaboradores de la compañía y cuál es el mejoramiento productivo a través de un liderazgo. La metodología aplicada fue con un diseño no experimental de nivel descriptivo, para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta a 9 empresas colombianas y tuvo como resultado la inclusión de los colaboradores en la gestión del mejoramiento empresarial y con la integración del apoyo del liderazgo de los directivos; ante todo ello, se concluyó que los procesos de mejora repercuten mucho hacia los colaboradores y hacia los ejecutivos consiguiendo buenos resultados ante una excelente adaptación al cambio. Se coincide con la conclusión del artículo de investigación de Prada, en que los procesos de mejora repercuten en los colaboradores consiguiendo óptimos resultados ante adaptaciones al cambio, por consiguiente se genera compromiso en el colaborador y se proyecta en la productividad. La teoría del compromiso afectivo de Meyer y Allen (2014), tiene como propósito enfocarse al compromiso que tiene el colaborador hacia la empresa y la empresa hacia al colaborador generando una sinergia positiva, maximizando las habilidades de ambas partes, permitiendo tener la iniciativa de los trabajadores cuando se necesita realizar algún cambio o innovación para el mejoramiento y cumplimiento de la misión y visión de la empresa; por esta razón se

determinaría que los procesos de mejora de una organización es parte fundamental para obtener buenos resultados sumando la predisposición y compromiso de los colaboradores .

Segundo, se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.605; lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva moderada entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, por lo tanto el objetivo general queda demostrado. Según Rodríguez y Mladinic (2016) en el artículo Ambivalencia actitudinal ante el Cambio organizacional: Un análisis desde el individuo en contexto laboral en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuyo propósito fue manipular el nivel de ambivalencia del trabajador controlando el tipo de información que recibe respecto del cambio organizacional y la evaluación del rol moderador de la ambivalencia actitudinal entre su actitud e intención conductual. Para ello se obtuvo datos de 61 y 418 trabajadores utilizando un muestreo probabilístico estratificado; así mismo, para la recolección de datos se utilizó la técnica del cuestionario. Obteniendo como resultado que los trabajadores expuestos a información inconsistente presentarían niveles mayores de ambivalencia y que la ambivalencia modere la relación entre actitud e intención conductual del trabajador; por lo tanto, se concluye que la evaluación de ambivalencia es un factor importante a considerar en contextos de cambio organizacional. Se coincide con la conclusión en el artículo de investigación de Rodríguez y Mladinic, en que la evaluación de ambivalencia actitudinal es un factor importante a considerar en contextos de cambio organizacional. Porque permitirá ver el estado del individuo ante posibles cambios, procesos y nuevos emprendimientos que están basados a sus emociones, valores y actitudes. La teoría de la creación de sentimiento de urgencia de John Kotter. (2016), cuyo propósito es estudiar los motivos que tienen las organizaciones en conseguir un movimiento de cambio, lo fundamental es primero informar correctamente a la empresa y luego desarrollarla con la participación de los trabajadores con el fin de que el cambio sea progresivo y positivo. Por

ello toda organización deberá tener presente que la evaluación de ambivalencia es un rol principal para que los colaboradores muestren un estado de actitud positiva ante los posibles cambios y de esta manera sea demostrado con óptimos resultados.

Tercero, se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.729; lo cual indica que es una relación positiva alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva alta entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, El Agustino, 2018, por consiguiente el objetivo general queda demostrado. Según García (2017) en la tesis titulada “Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Cuyo propósito fue determinar la relación entre las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pequeñas y medias empresas de lima metropolitana del sector de confecciones; así mismo el estudio fue de un nivel descriptivo correlacional con un diseño de investigación del proyecto no experimental de corte transversal. Además se obtuvo una muestra de 230 trabajadores. A través de los resultados se obtuvo que existe un 0.417 de significancia entre las dos variables permitiendo dar a conocer que existe una correlación directa y alta. Ante todo ello se concluye que las competencias genéricas e habilidades interpersonales es un factor clave ya que están asociadas al desempeño y compromiso laboral en las organizaciones Se coincide con la conclusión en tesis de Garcia en que las competencias genéricas es un factor clave ya que están asociadas al desempeño y compromiso laboral en las organizaciones porque permitirá obtener una fuerte participación en el trabajo acompañada por un sentimiento de entusiasmo en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. La teoría del compromiso afectivo de Meyer y Allen (2014), tiene como propósito enfocarse al compromiso que tiene el colaborador hacia la empresa y la empresa hacia al colaborador generando una sinergia positiva, maximizando las habilidades de ambas partes, permitiendo tener la iniciativa de

los trabajadores cuando se necesita realizar algún cambio o innovación para el mejoramiento y cumplimiento de la misión y visión de la empresa; por esta razón las competencias genéricas es un elemento esencial para toda organización al momento de generar un cambio, fortaleciendo la empleabilidad a través de conocimiento, estrategias y toma de decisiones en el desarrollo de los objetivos de la empresa.

Cuarto, se tuvo como objetivo específico determinar la relación entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.004 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.446; lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva alta entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, por ende el objetivo general queda demostrado. Según Chávez et al. (2014) en el artículo Burnout y Work Engagement en docentes universitarios de Zacatecas en la Universidad Autónoma de Zacatecas, México, cuyo fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. Así mismo la metodología utilizada fue cuantitativa con un diseño de estudio de tipo observacional, analítico, transversal; para ello se utilizó una muestra de 98 mujeres y 58 varones. Recurriendo al instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale. Obteniendo como resultado una edad promedio de 43 años entre mujeres y varones respecto al instrumento de Burnout se comprobó un alto nivel de agotamiento emocional con una relación de ($p_{0,05}$) de “sexo, edad y grado académico”; además se halló un 99.4% de altos niveles de Work Engagement en los colaboradores. Por lo tanto se concluye que a pesar del desgaste físico, psicológico y la absorción del trabajo en que se encuentran los docentes ante los diversos cambios, sin embargo cuentan con altos nivel de Work Engagement (compromiso laboral). Se coincide con la conclusión del artículo de Chávez, a pesar del desgaste físico, psicológico y la absorción del trabajo en que se encuentran los docentes ante los diversos cambios, cuentan con altos nivel de Work Engagement (compromiso laboral). Esto refleja el grado de

compromiso que tienen los individuos hacia las responsabilidades asociadas a la dedicación, cumplimiento y tolerancia que demuestran ante su centro laboral y con la pasión que lo realizan, obteniendo beneficios que aportan a nuestras acciones generando estímulos positivos en actuar y avanzar hacia nuestras metas. La teoría del compromiso afectivo de Meyer y Allen (2014), tiene como propósito enfocarse al compromiso que tiene el colaborador hacia la empresa y la empresa hacia al colaborador. Por ello toda organización que está conformada con personal comprometido generará un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores de la empresa. A pesar del desgaste físico, psicológico y la adsorción del tiempo que ocasiona los cambios. La actitud positiva del colaborador es el que dará soporte a un buen desarrollo de sus capacidades en realizar sintiendo una sensación de placer y éxito.

V CONCLUSIONES

Primero, se concluye que existe relación entre el cambio organizacional y el compromiso laboral; de acuerdo a la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.780 confirmando que existe correlación positiva alta entre las variables.

Segundo, se concluye que existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico; de acuerdo a la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.605 confirmando que existe correlación positiva moderada entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico.

Tercero, se concluye que existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral; de acuerdo a la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.729 confirmando que existe correlación positiva alta entre el cambio organizacional y la dedicación.

Cuarto, se concluye que existe relación entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo; de acuerdo a la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la significancia encontrada de 0.004 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además se determinó mediante la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de 0.446 confirmando que existe correlación positiva moderada entre el cambio organizacional y la adsorción en el trabajo.

VI RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda fortalecer las metodologías de aprendizaje de los trabajadores para obtener mejoras continuas en cada proceso de trabajo, esto es con el fin de que cada trabajador se sienta capacitado en asumir una nueva labor además de contar con personal bien calificado en conocimientos amplios; así mismo de incorporar programas de incentivos para el involucramiento y creatividad en mejora del crecimiento organizacional, permitiendo optimizar las competencias laborales

Segundo, se recomienda reforzar las relaciones interpersonales del equipo de trabajo mediante actividades integradoras con fin de mejorar el nivel de comunicación y de socializar las políticas institucionales; del mismo modo, en fortalecer el compromiso y la identidad laboral para un óptimo desempeño, saliendo de la zona de confort teniendo la capacidad de adaptarse en cada actividad solicitada por la empresa.

Tercero, se recomienda reforzar el trabajo en equipo ya que es la base que da soporte a todas las decisiones tomadas por la empresa y es la que permite trabajar en unión con los trabajadores en cada actividad de gran importancia; además de establecer una política de incentivos a objetivos logrados por los trabajadores derivadas a la rentabilidad y el crecimiento de la organización; ya que es una de las formas de poder incentivarlos y enfocarlos a una realización personal y organizacional

Cuarto, se recomienda desarrollar sinergia empresarial con los trabajadores implementado casuísticas de proceso de enseñanza y aprendizaje mejorando así las capacidades de comunicación y el manejo de conflictos para tomar buenas decisiones; además de fortalecer el enfoque laboral para mejorar la productividad optimizando las jornadas para el cumplimiento de todas las actividades programadas

VII PROPUESTA

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

El siguiente capítulo se detallara las características de la propuesta desarrollada y las descripciones de la aplicación de acuerdo al método elaborado



PROPUESTA DEL MEJORAMIENTO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018

AUTOR

Pocomucha Vásquez Alexander Junior

ASESORA

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

LIMA – PERÚ

2018 - I

Introducción

El presente trabajo relacionado a la propuesta del mejoramiento del cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, enfocándonos con el soporte de estrategias relacionadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018, que tenga como prioridad la mejora del compromiso laboral de los trabajadores, ante todo lo indicado se trabajó un plan que determine plasmar estrategias, por el cual permita satisfacer los objetivos planteados, igualmente se dará el acceso al gerente de la organización una herramienta que le permita dar soporte y ser utilizada para el beneficio de la empresa y tener una mejor alternativa ante la alta competencia del mercado

Esta herramienta será de gran apoyo a la organización, ya que proporcionará sabiduría y conocimientos para el progreso de los cambios organizacionales, además que objetivos se deben realizar para obtener un mayor compromiso laboral.

La siguiente propuesta es elaborada por medio de cuadros y tablas que estarán complementadas con las dimensiones con sus respectivas estrategias además de los objetivos, así mismo se detallarán las actividades en progreso, los medios como se trabajará, se detallarán las herramientas para mejorar el cambio organizacional explicando de qué manera las dimensiones serán factor importante en el cambio organizacional y los materiales que la organización deben tener en cuenta para poder administrar con una excelente manera.

7.1. Objetivos de la propuesta

A. Proporcionar al gerente, los conocimientos para mejorar las deficiencias de los cambios organizacionales, así mismo que objetivos se deben cumplir para lograr un mayor compromiso laboral.

B. Afirmar a los colaboradores con charlas e inducciones laborales que les permitan incrementar sus conocimientos y puedan optimizar la productividad

C. Formalizar con la perspectiva de los colaboradores, a través de buenos incentivos a objetivos logrados

D. Proporcionar a la empresa una herramienta que le permita tener en claro la importancia que son los colaboradores como capital humano

E. Detallar cada estrategia, al plantear las actividades a elaborar, mencionando a las personas responsables, indicando el costo que tendrá que asumir la empresa y el tiempo que se deberá tener en cuenta a elaborar las estrategias.

7.2 Estructura de la propuesta del mejoramiento del cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, el agustino, 2018

A continuación se presentara un cuadro el cual indica la explicación de las dimensiones que darán el soporte a los objetivos, además de detallar las actividades a realizar, las cuales están conformadas por cuatro columnas que se explicaran:

1. En la primera y segunda columna se refleja las dimensiones por el cual se desarrollara el marco teórico de cada variable a trabajar como el cambio organizacional y compromiso laboral
2. La tercera y cuarta columna se refleja las estrategias se refiere a toda la investigación elaborada, ello es el sustento que va ir como soporte a su desarrollo.
3. La quinta y sexta columna está conformada por los objetivos y las actividades a desarrollar con el soporte de los colaboradores de la empresa para producción de utensilios del hogar, además de los miembros de gerencia.
4. La séptima columna está conformada por los medios de verificación ello es la evidencia que se tendrá después de ejecutar cada una de los objetivos y actividades y como se va a medir.

Tabla 7.2.1
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
CAMBIO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA ORGANIZACIONAL	Herrscher (2009) determina que la conducta organizacional posibilita aumentar la gestión de los recursos humanos, dado que brinda a los empresarios y gerentes herramientas para la comprensión del conjunto de comportamientos observables desde diferentes niveles de análisis que constituyen el sistema organizacional como el nivel individual, nivel grupal y nivel organizacional.	REFORZAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL EQUIPO DE TRABAJO MEDIANTE ACTIVIDADES INTEGRADORAS CON EL FIN DE SOCIALIZAR LAS POLITICAS INSTITUCIONALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a un especialista en confraternidad laboral para que realice actividades de integración en la empresa. 2. Invitar a los trabajadores del área administrativa a participar de las actividades de integración 3. Efectuar las actividades de integración a cargo del especialista, para incrementar el desempeño del equipo en dicha área. 4. Reportar mediante un informe elaborado por el supervisor, los resultados que se obtuvo después de las actividades de integración. 5. Proponer un cronograma de actividades de integración de forma trimestral para seguir fomentando en mejor desempeño en equipo. 	<p>Carta de invitación.</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Lista de asistencia y fotografías</p> <p>Cronograma</p>
			ESTABLECER EL PROCESO DE INDUCCION PARA OBTENER UN BUEN PERFORMANCE DE LOS TRABAJADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a un experto para que realice los talleres de inducción. 2. Cursar las invitaciones a los trabajadores para la participación del taller. 3. Ejecutar el taller enfatizando las nuevas modalidades del desarrollo de cada trabajo. 4. Elaborar un Focus Group que permita obtener información de gran importancia de los trabajadores. 5. Aplicar una encuesta que permita enfatizar las incertidumbres de los trabajadores. 6. Realizar un informe con todos los resultados obtenidos del taller. 7. Proponer que los talleres sean de una manera habitual. 	<p>Carta de invitación.</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías. Fotografías</p> <p>encuesta</p> <p>Informe</p> <p>Cronograma</p>
			FORTALECER LAS METODOLOGIAS DE APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES PARA OBTENER MEJORAS CONTINUAS EN CADA PROCESO DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Citar a un maestro especializado que permita establecer las nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores 2. Convocar a los trabajadores a las sesiones programadas por el maestro 3. Efectuar las sesiones destacando las nuevas metodologías de aprendizaje 4. Desarrollar casuísticas implementando lo aprendido 5. Aplicar un cuestionario que permita destacar las nuevas metodologías 6. Presentar un informe a gerencia con los resultados obtenidos y incentivar a que las metodologías sean de una manera progresivas. 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías Fotografías</p> <p>Cuestionario</p> <p>Informes de resultados.</p>

Tabla 7.2.2
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
CAMBIO ORGANIZACIONAL	HABILIDAD INTERPERSONAL	Blokehead (2015) determina que las habilidades interpersonales se cita a las habilidades de la vida que se emplean a diario para interactuar con otras personas, así mismo son una de las cualidades que los trabajadores ordenan y consideran al emplear nuevo personal para incorporar a un equipo a través de diversas facetas incluyendo la habilidad de escucha, Negociación, resolución de problemas, toma de decisiones y asertividad.	DESARROLLAR EL EMPODERAMIENTO EN LOS TRABAJADORES PARA INCENTIVARLOS A PARTICIPAR EN CADA REUNION DE COMITÉ LABORAL..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a un Couch que asesore, acompañe y dinamice a los trabajadores en el empoderamiento personal y empresarial 2. Convocar a los trabajadores a las clases de empoderamiento. 3. Ejecutar el asesoramiento en las habilidades de tomas de decisiones. 4. Desarrollar eventos prácticos que permitan fortaleces las habilidades personales. 5. Realizar un test a cada trabajador con el fin de ver cuál es su punto de vista de empleado a empresa. 6. Implementar un buzón de sugerencias con el fin que los trabajadores tengan acceso a sugerir y a opinar. 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías</p> <p>Cuestionario</p> <p>Fotografías</p>
			DESARROLLAR SINERGIA EMPRESARIAL CON LA IMPLEMENTACION DE CASUISTICAS PARA TOMAR DECISIONES ACERTADAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a una reunión a gerencia, jefaturas y supervisores 2. Identificar todo el déficit que cuenta la empresa. 3. Realizar seguimiento a los puntos críticos de la empresa que impiden al trabajador desenvolverse de una manera eficaz. 4. Realizar un check list mensual de las mejoras realizadas en la empresa. 5. Medir los resultados de productividad de los trabajadores después de las mejoras en la organización 6. Realizar retribuciones enfocadas al rendimiento de los trabajadores. 	<p>Cuestionario y fotografía</p> <p>Informe Fotografías</p> <p>Check list y fotografía</p> <p>Reportes de resultados</p> <p>Premios y fotografía.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.2.3
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
COMPROMISO LABORAL	VIGOR EMOCIONAL Y FISICO	Sahili (2015) determina que el vigor emocional y físico “se refiere (...) a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fatiga con facilidad y simplicidad, además de poseer la suficiente fuerza para persistir a pesar de los dificultades que se encuentren en el camino” (p.38).	INCORPORAR PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES PARA EL INVOLUCRAMIENTO Y CREATIVIDAD EN MEJORA DEL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a los coordinadores de la empresa para realizar capacitaciones que permitan aumentar el compromiso y la creatividad laboral de los trabajadores. 2. Convocar a los trabajadores en las capacitaciones para un buen rendimiento laboral 3. Invitar a la capacitación a expertos que permitan enfatizar las mejoras continuas de un trabajador 4. Identificar que flaquezas suelen tener los trabajadores a través de una prueba de autoevaluación 5. Desarrollar un concurso de planes de mejora que permitan destacar la creatividad de cada trabajador 6. Informar los resultados obtenidos y plasmar las mejoras continuas a seguir 	<p>Carta de invitación .</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Carta de invitación</p> <p>Prueba</p> <p>Fotografías</p> <p>Informe</p>
			FORTALECER EL COMPROMISO Y LA IDENTIDAD LABORAL PARA UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a talleres sobre la identidad y el compromiso laboral elaborado por los gerentes 2. Invitar a todos los trabajadores a los talleres. 3. Desarrollar todos los casos que han provocado el que el trabajador no se sienta identificado con la empresa 4. Elaborar alternativas de soluciones ante las problemáticas 	<p>Ficha de observación.</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías .</p> <p>Informe</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.2.4
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
COMPROMISO LABORAL	DEDICACIÓN LABORAL	Sahili (2015) manifiesta que la dedicación “hace alusión a una fuerte participación en el trabajo, acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, así como por un sentido de orgullo e inspiración” (p.25).	<p>INCORPORAR PROGRAMAS DE CAPACITACIONES QUE IMPULSEN EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES PARA EL FORTALECIMIENTO Y OPTIMIZACION.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar talleres que fortalezcas las competencias laborales de los trabajadores a través de un especialista en la materia 2. Invitar a todos los trabajadores en las sesiones programadas. 3. Ejecutar los talleres a través de las estrategias brindadas por el especialista 4. Crear espacios que permitan promover una excelente integración de los trabajadores. 5. Realizar prácticas de FEEDBACK con los trabajadores 6. Evaluar los trabajos realizados 7. Informa los resultados obtenidos 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías Fotografías y lista de participantes Fotografías Informe</p>
			<p>ESTABLECER UNA POLÍTICA DE INCENTIVOS A OBJETIVOS LOGRADOS POR LOS TRABAJADORES DERIVADAS A LA RENTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar una reunión con jefatura, supervisores, coordinadores y gerencia sobre los resultados obtenidos de la empresa. 2. Realizar un resumen de todos los objetivos cumplidos y por cumplir 3. Proponer objetivos a corta y mediano plazo 4. Realizar un informe con los resultados obtenidos 5. Premiar a los trabajadores por los resultados 	<p>Carta de invitación</p> <p>Informe de resultados</p> <p>Cronograma Informe Fotografías</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.2.5
Estructura de la Propuesta

VARIABLE	DIMENSIONES	TEORIA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS/ ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
COMPROMISO LABORAL	ABSORCIÓN EN EL TRABAJO	Sahili (2015) fundamenta que la absorción en el trabajo “está en relación a un estado agradable de inmersión total en la actividad realizada, lo que vuelve difícil separarse del trabajo y da como resultado una percepción más rápida del tiempo” (p.25).	OPTIMIZAR LAS JORNADAS LABORALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE TODAS LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un comité laboral comandada por jefatura 2. Invitar a todos los trabajadores a participar del comité 3. Evaluar todas las inconsistencias monitoreadas 4. Supervisar continuamente que todas las tareas que fueron realizadas 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías</p> <p>Fotografías y lista de check list</p>
			FORTALECER EL ENFOQUE LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar a un especialista que permitan fortalecer el enfoque laboral y productividad de los trabajadores hacia la empresa 2. Invitar a todos los trabajadores de la empresa. 3. Realizar casuísticas que permitan al trabajador medir su productividad laboral. 4. Analizar si existen cuellos de botellas que impidan cumplir con los objetivos de la empresa. 5. Evaluar por medio de pruebas el grado de concentración de los trabajadores en las actividades diarias 6. Informar los resultados obtenidos después del taller de capacitación 	<p>Carta de invitación</p> <p>Correo de invitación</p> <p>Fotografías.</p> <p>Fotografías</p> <p>Pruebas y fotografías</p> <p>Reportes de resultados</p>

Fuente: Elaboración propia

7.3. Actividades desarrolladas para el cambio

ACTIVIDAD N° 1

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Empresa para la producción de utensilios del hogar, el Agustino, 2018

1.2. Área : Administrativa

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Fortalecer las metodologías de aprendizaje de los trabajadores para obtener mejoras continuas en cada proceso de trabajo

2.2. Objetivos :

1. Citar a un maestro especializado que permita establecer las nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores
2. Convocar a los trabajadores a las sesiones programadas por el maestro
3. Ejecutar las sesiones destacando las nuevas metodologías de aprendizaje
4. Desarrollar casuísticas implementando lo aprendido
5. Presentar un informe a gerencia con los resultados obtenidos y incentivar a que las metodologías sean de una manera progresivas.

III. Procesos de la actividad

1. Citar a un maestro especializado que permita establecer las nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores

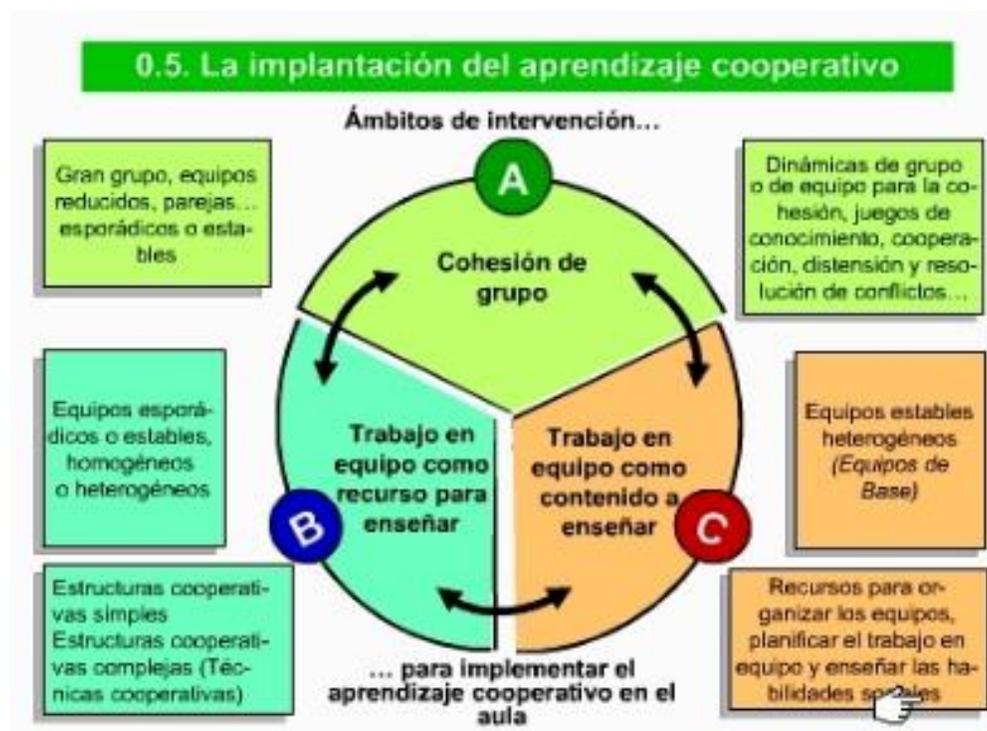
A. Coordinar una reunión con jefaturas e indicar que perfil se va a considerar del maestro que dictara las sesiones

1. Introducción

Jefaturas indicarán que perfil que consideraran el maestro que dictara las clases a los trabajadores tales como: Interacción, trabajo grupal, comprometer y motivar, buscar distintas técnicas de aprendizaje, entre otras.

2. Contenido

Se desarrollaran las técnicas de aprendizaje a los colaboradores de la empresa



Fuente: <http://attedu.blogspot.com>

B. Investigar las referencias laborales con otras empresas que ha capacitado

1. Introducción

Jefatura indagaran e investigaran las referencias laborales que tiene el maestro que dictara las clases; puesto que es primordial para tomar sus servicios.



Fuente: <http://grupocapacitador.com>

C. Determinar y costear horas de las sesiones

1. Introducción

Se determinara el costo de honorario por las horas dictadas a los trabajadores. Y si se da buenos resultados se solicitara a gerencia que las sesiones sean progresivas.

Descripción del Curso	Cantidad	Subtotal
Participantes		
Cantidad de hs programadas		
Honorarios profesionales		

Fuente: <http://blog.elinsignia.com>

D. Entrevistar al especialista que dictara las sesiones

1. Introducción

Jefatura teniendo toda la información solicitada, procederá a entrevistar al maestro que dictara las clases, permitiendo tener un alcance a quien la empresa se estará relacionando.



Fuente: <http://noticias.universia.com.ar>

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Plumones
- e) Cinta de embalaje

Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del presupuesto de la actividad*

Estrategia 1	
Citar a un maestro especializado que permita establecer las nuevas metodologías de aprendizaje a los colaboradores.	
Objetivo	
Aportar los conocimientos necesarios que permitan destacar el mejor desempeño laboral	
Justificación	
La ejecución de un plan de mejora es esencial ya que a través de conocimientos de un maestro especializado permitirá en optimizar el desempeño laboral destacando las cualidades de los trabajadores.	

Plazo de ejecución

Mes abril del 2018 a abril 2019

Actividades	Cronograma de ejecución											
	2018							2019				
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1. Coordinar una reunión con jefaturas.	X					X						
2. Investigar las referencias laborales	X					X						
3. Determinar y costear horas de las sesiones	X					X						
4. Entrevistar al especialista que dictara las sesiones	X					X						

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	2	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	18	Unidad	0.2	3.6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				14.6
<hr/>				
Recursos humano				
Especialista	4	Sem	500	2000
Sub total				2000
<hr/>				
Otros				
Refrigerio	20	Unidad 2.5		50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 1,088.60

Procesos de la actividad

2. Convocar a los trabajadores a las sesiones programadas por el maestro

A. Realizar un cronograma asistencia de los trabajadores.

1. Introducción

Cuando ya se tiene el visto bueno de jefatura se procederá a realizar un cronograma de asistencia para los trabajadores, teniendo en cuenta que los en los días establecidos ningún personal haya solicitado días de vacaciones, permiso o este con descanso médico, esto es con el fin de que el 100% asista a las sesiones



PARTE DE ASISTENCIA E ASISTENCIA DEL PERSONAL

NIVEL : _____ MES : _____
N° I.E. : _____
LUGAR : _____ DISTRITO : _____ PROVINCIA : _____
CARGO : _____

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	DIAS LABORADOS																												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29

Fuente: Elaboración propia

B. Enviar por correo electrónico el horario establecido.

1. Introducción

Teniendo en claro la programación de sesiones de todos los trabajadores se procederá enviar un correo informativo para fines del caso.



Fuente: Elaboración propia

C. Tomar asistencia a los trabajadores del cronograma

1. Introducción

Los trabajadores teniendo conocimiento de las sesiones y se procederá a tomar la debida asistencia.



Fuente: miescuelitaentlaxcala.wordpress.com

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Plumones
- e) Cinta de embalaje

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.2.

Tabla 5.3.2: *Elaboración del propuesto de la actividad*

Estrategia 2												
Convocar a los trabajadores a las sesiones programadas por el maestro												
Objetivo												
Garantizar la asistencia total del personal, para que tengan claro los conocimientos a tratar												
Justificación												
La ejecución de estas sesiones programadas es fundamental ya que los trabajadores tendrán claro la importancia una inducción laboral												
Plazo de ejecución												
Mes abril del 2018 a abril 2019												
Cronograma de ejecución												
Actividades	2018							2019				
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1. Realizar un cronograma asistencia de los trabajadores.	X					X						
2. Enviar por correo electrónico el horario establecido.	X					X						
3. Tomar asistencia a los trabajadores del cronograma	X					X						
Presupuesto												
Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.									Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00									15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5									2
Programas Microsoft	2	Unidad	0									0
Plumones	2	Unidad	2									4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1									1

Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	18	Unidad	0.2	3.6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				14.6
<hr/>				
Recursos humano				
Asistente	4	Sem	50	200
Sub total				200
<hr/>				
Otros				
<hr/>				
Refrigerio	20	Unidad 2.5		50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 288.60

III. Procesos de la actividad

3. Ejecutar las sesiones destacando las nuevas metodologías de aprendizaje

- A. Realizar inducciones cada vez que hay rotación de trabajo
- B. Desarrollar lluvias de ideas para contrarrestar las dudas obtenidas
- C. Trabajar en equipo, ya que da soporte a objetivos establecidos
- D. Realizar reuniones de autoevaluaciones del personal para saber en qué se pueden mejorar
- E. Cada vez que hay carga laboral realizar ejercicios anti estrés

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Plumones
- e) Cinta de embalaje

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.3.

Tabla 5.3.3: *Elaboración del presupuesto de la actividad*

Estrategia 3																																																																																														
Ejecutar las sesiones destacando las nuevas metodologías de aprendizaje																																																																																														
Objetivo																																																																																														
Determinar la importancia de las nuevas metodologías de aprendizaje para optimizar el trabajo en equipo																																																																																														
Justificación																																																																																														
La implementación de esta nueva forma de trabajar permitirá tener una comunicación más fluida ante alguna rotación de actividad o inconsistencias que se puedan presentar.																																																																																														
Plazo de ejecución Mes abril del 2018 a abril 2019																																																																																														
Cronograma de ejecución																																																																																														
Actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="8" style="text-align: center;">2018</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">2019</th> </tr> <tr> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ABRIL</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MAYO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">JULIO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">AGOSTO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SETIEMBRE</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">OCTUBRE</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">NOVIEMBRE</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DICIEMBRE</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ENERO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FEBRERO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MARZO</th> <th style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ABRIL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Realizar inducciones cada vez que hay rotación de trabajo</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Desarrollar lluvias de ideas para contrarrestar las dudas obtenidas</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Trabajar en equipo, ya que da soporte a objetivos establecidos</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. Realizar reuniones de autoevaluaciones del personal para saber en qué se pueden mejorar</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. Cada vez que hay carga laboral realizar ejercicios anti estrés</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>											2018								2019			ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	1. Realizar inducciones cada vez que hay rotación de trabajo	X					X						2. Desarrollar lluvias de ideas para contrarrestar las dudas obtenidas	X					X						3. Trabajar en equipo, ya que da soporte a objetivos establecidos	X					X						4. Realizar reuniones de autoevaluaciones del personal para saber en qué se pueden mejorar	X					X						5. Cada vez que hay carga laboral realizar ejercicios anti estrés	X					X					
	2018								2019																																																																																					
ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL																																																																																			
1. Realizar inducciones cada vez que hay rotación de trabajo	X					X																																																																																								
2. Desarrollar lluvias de ideas para contrarrestar las dudas obtenidas	X					X																																																																																								
3. Trabajar en equipo, ya que da soporte a objetivos establecidos	X					X																																																																																								
4. Realizar reuniones de autoevaluaciones del personal para saber en qué se pueden mejorar	X					X																																																																																								
5. Cada vez que hay carga laboral realizar ejercicios anti estrés	X					X																																																																																								
Presupuesto																																																																																														
Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.																																																																																										
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00																																																																																										
Papelotes	4	Unidad	0.5	2																																																																																										
Programas Microsoft	2	Unidad	0	0																																																																																										

Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	18	Unidad	0.2	3.6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				14.6
<hr/>				
Recursos humano				
Asistente	4	Sem	150	
Sub total				600
<hr/>				
Otros				
Refrigerio	20	Unidad 2.5		50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 688.60

III. Procesos de la actividad

4. Desarrollar casuísticas implementando lo aprendido

- A. Determinar una caso laboral relacionado al taller de mejora
- B. Otorgar las instrucciones para desarrollar la competencia del taller
- C. desarrollar dinámicas en cada sesión para practicar las instrucciones brindadas
- D. ejecutar las instrucciones del taller

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Plumones

e) Cinta de embalaje

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.4.

Tabla 5.3.4: Elaboración del presupuesto de la actividad

Estrategia 4												
Desarrollar casuísticas implementando lo aprendido												
Objetivo												
Mejorar las capacidades de los trabajadores a través de casuísticas que les permita resolver las problemáticas que acontecen												
Justificación												
La implementación de casuísticas es esencial en la empresa; ya que a través de los casos permitirá dar soporte a las alternativas de solución que el trabajador pueda obtener; sumado los conocimientos adquiridas en los taller de mejora.												
Plazo de ejecución												
Mes abril del 2018 a abril 2019												
Cronograma de ejecución												
Actividades	2018								2019			
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1.Realizar inducciones cada vez que hay rotación de trabajo	X											
2.Desarrollar lluvias de ideas para contrarrestar las dudas obtenidas	X											
3.Trabajar en equipo, ya que da soporte a objetivos establecidos	X											
4Realizar reuniones de autoevaluaciones del personal para saber en qué se pueden mejorar	X											
5.Cada vez que hay carga laboral realizar ejercicios anti estrés	X											
Presupuesto												
Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.		Total S/.							

Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	2	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	18	Unidad	0.2	3.6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				14.6
<hr/>				
Recursos humano				
Asistente	4	Sem	120	480
Sub total				480
<hr/>				
Otros				
Refrigerio	20	Unidad 2.5		50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 568.60

III. Procesos de la actividad

5. Presentar un informe a gerencia con los resultados obtenidos e incentivar a que las metodologías sean de una manera progresivas.

- A. Desarrollar una evaluación al personal, teniendo en cuenta las actividades aprendidas de taller.
- B. Implementar un buzón de sugerencias que nos permitan conocer las inquietudes de los trabajadores y tener en cuenta en que se puede mejorar
- C. Recopilar la informan brindada
- D. Desarrollar el informe para gerencia

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) Papelotes
- c) Programa Microsoft Word
- d) Plumones
- e) Cinta de embalaje

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.5.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del propuesto de la actividad*

Estrategia 5	
Presentar un informe a gerencia con los resultados obtenidos e incentivar a que las metodologías sean de una manera progresivas.	
Objetivo	
Determinar la importancia de los resultados obtenidos y comunicarlo de una manera ordenada y comprensible a gerencia	
Justificación	
La implementación de este taller es con la finalidad de tener herramientas que permitan a los trabajadores tener un buen proceso de inducción; así mismo en tener en cuenta que estas metodologías tienen que elaborarse progresivamente para que de soporte a la resolución de casuísticas que puedan ocurrir.	
Plazo de ejecución	Mes abril del 2018 a abril 2019

Actividades	Cronograma de ejecución											
	2018								2019			
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1.Desarrollar una evaluación al personal, teniendo en cuenta las actividades aprendidas de taller.	X					X						
2.Implementar un buzón de sugerencias que nos permitan conocer las inquietudes de los	X					X						

trabajadores y tener en cuenta en que se puede mejorar

3. Recopilar la informan brindada	X	X
4 Desarrollar el informe para gerencia	X	X

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	2	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	18	Unidad	0.2	3.6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				14.6
<hr/>				
Recursos humano				
Asistente	4	Sem	200	800
Sub total				800
<hr/>				
Otros				
Refrigerio	20	Unidad 2.5		50
Sub total				50
<hr/>				
Total				S/. 888.60

7.4. Actividades desarrolladas para el cambio

ACTIVIDAD N° 2

I. Datos informativos

1.1. Empresa : Empresa para la producción de utensilios del hogar, el Agustino, 2018

1.2. Área : Administrativa

1.3. Ejecutores : Empresa

II. Datos de la actividad

2.1. Actividad :

Optimizar las jornadas laborales para el cumplimiento de todas las actividades programadas

2.2. Objetivos :

1. Realizar un comité laboral comandado por jefaturas
2. Invitar a todos los trabajadores a participar del comité
3. Evaluar todas las inconsistencias monitoreadas
4. Supervisar continuamente que todas las tareas fueron realizadas

III. Procesos de la actividad

5. Realizar un comité laboral comandado por jefatura

A. Coordinar el horario del comité.

1. Introducción

Para poder optimizar las jornadas laborales jefaturas optaron en ejecutar comités laborales con el fin de tener claro que es lo que está sucediendo con el personal administrativo. Para ello se determinara él hora de comité.



CAPACITACIÓN	DÍAS	HORARIO	DURACIÓN	FECHA INICIO	LOCALIDAD	
						COMPLETO
						COMPLETO
						COMPLETO

Fuente: Elaboración propia

B. Determinar los temas a tratar.

1. Introducción

Los temas a tratar se basaran en algunos puntos como el motivo de los cuellos de botellas en las tareas diarias, las actividades incompletas. Así mismo también se trabajaran algunos tips para optimizar el tiempo como fortalecer la planificación semanal, utilizar de manera correcta la tecnología, trabajar actividad por actividad, concentrarse en las tareas laborales, trabajar en equipo.

Estos puntos son muy importantes al momento de iniciar una jornada laboral ya que agilizará cada actividad que se realice durante todo el día; por consiguiente se obtendrá mas tiempo en solucionar los problemas que puedan ocurrir .



Fuente: <http://www.ficaconsulting.com.do>

C. Brindar alternativas de soluciones.

IV. Medios y materiales.

- a) Papel Boom
- b) papelotes
- c) Programas Microsoft
- d) Plumones
- e) Cinta de embalaje
- f) Folder manila

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del presupuesto de la actividad*

Estrategia 1
Realizar un comité laboral comandado por jefatura.
Objetivo
Determinar los temas a trabajar y brindar las posibles soluciones a las problemas planteados

Justificación

La ejecución de este comité determinara las alternativas de solución a los problemas presentados por los trabajadores además de identificar cuáles son los cuellos de botellas y por qué las actividades o tareas de la organización no se cumplen de una manera correcta.

Plazo de ejecuciónMes abril del 2018 a abril 2019

Cronograma de ejecución

Actividades	2018							2019				
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1. Coordinar el horario del comité.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
2. Determinar los temas a tratar.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
3. Brindar alternativas de soluciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	0	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	30	Unidad	0.2	6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				17
<hr/>				
Total				S/. 41.00

Procesos de la actividad

6. Invitar a todos los trabajadores a participar del comité

- A. Realizar un cronograma asistencia de los trabajadores.
- B. Enviar por correo electrónico el horario establecido.
- C. Tomar asistencia a los trabajadores del cronograma

IV. Medios y materiales.

- A. Papel Boom
- B. papelotes
- C. Programas Microsoft
- D. Plumones
- E. Cinta de embalaje
- F. Folder manila

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del propuesto de la actividad*

Estrategia 1
Invitar a todos los trabajadores a participar del comité.
Objetivo Motivar la participación de los trabajadores a que se integren y fortalezcan sus conocimientos a través de comités y charlas de aprendizaje
Justificación Con la ayuda de la asistencia y la colaboración de los trabajadores se podrá brindar las alternativas de solución a los problemas planteados y tener claro que es lo que se podría mejorar

Plazo de ejecución

Mes abril del 2018 a abril 2019

Cronograma de ejecución

Actividades	2018								2019			
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1. Realizar un cronograma asistencia de los trabajadores.	X		X		X		X		X		X	
2. Enviar por correo electrónico el horario establecido..	X		X		X		X		X		X	
3. Tomar asistencia a los trabajadores del cronograma	X		X		X		X		X		X	

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	0	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	30	Unidad	0.2	6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				17
<hr/>				
Total				S/. 41.00

Procesos de la actividad

7. Evaluar todas las inconsistencias monitoreadas

1. Hacer un chek list de los cuellos de botellas
2. Sacar un reporte de las tareas pendientes por culminar

IV. Medios y materiales.

- A. Papel Boom
- B. papelotes
- C. Programas Microsoft
- D. Plumones
- E. Cinta de embalaje
- F. Folder manila

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del presupuesto de la actividad*

Estrategia 1
Evaluar todas las inconsistencias monitoreadas.
Objetivo
Identificar cuáles son las inconsistencias que han ocasionado retrasos en las tareas laborales
Justificación
A través de este plan se determinara el motivo de las inconsistencias que han sido factor clave en el retraso de las actividades programadas. Esto es con el fin de agilizar los trabajos encomendados.

Plazo de ejecución

Mes abril del 2018 a abril 2019

Cronograma de ejecución

Actividades	2018							2019				
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1. Hacer un chek list de los cuellos de botellas	X		X		X		X		X		X	
2. Sacar un reporte de las tareas pendientes por culminar	X		X		X		X		X		X	

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	0	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	30	Unidad	0.2	6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				17
Total				S/. 41.00

Procesos de la actividad

8. Supervisar continuamente que todas las tareas que fueron realizadas

1. Programar las actividades diarias del trabajo
2. Desarrollar un chek list de las tareas ejecutadas

IV. Medios y materiales.

- A. Papel Boom
- B. papelotes
- C. Programas Microsoft
- D. Plumones
- E. Cinta de embalaje
- F. Folder manila

V. Presupuesto

A continuación se presenta la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1: *Elaboración del propuesto de la actividad*

Estrategia 1
Supervisar continuamente que todas las tareas fueron realizadas.
Objetivo
Dar soporte a las actividades realizadas por los trabajadores en brindar la conformidad del desempeño realizado.
Justificación
A través de este plan se podrá ver los resultados de productividad de los trabajadores con la ayuda de las supervisiones a las tareas hechas y sobre todo en brinda la retroalimentación constante en cada actividad; ya que es necesario para cada individuo de la empresa

Cronograma de ejecución

Actividades	2018								2019			
	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1.Programar las actividades diarias del trabajo	X		X		X		X		X		X	
2.Desarrollar un chek list de las tareas ejecutadas	X		X		X		X		X		X	

Presupuesto

Materiales	Cantidad	Unidad	Valor S/.	Total S/.
Papel Boom	1	Paquete	15.00	15.00
Papelotes	4	Unidad	0.5	2
Programas Microsoft	0	Unidad	0	0
Plumones	2	Unidad	2	4
Cinta de embalaje	1	Unidad	1	1
Folder manila	1	Unidad	2	2
Sub total				24
<hr/>				
Servicios				
Internet	10	hora	1	10
Copias (juegos)	30	Unidad	0.2	6
Impresiones	5	Unidad	0.2	1
Sub total				17
<hr/>				
Total				S/. 41.00

VIII REFERENCIAS

- Adrianzén, T. Y. y Mendoza, K. Y. (2017). Evaluación de la rotación de los analistas de crédito y su relación con la productividad de la Caja Municipal de Piura, Chiclayo, período 2015. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/825>
- Alles, M. (2011) Nuevo enfoque diccionario preguntas t.3 Granica. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2013) Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Argentina: Ediciones Granica S.A
- Alvira, F. (2011) La encuesta: una perspectiva general metodológica. (2da Ed.). España: Editorial CIS
- Angulo Chávez, N. M. (2016). Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/419>
- Araujo, J., Brunet, I. (2012) *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Estados Unidos de América: Publicacions Universitat Rovira I Virgili,
- Argos, J. y Ezqerra, P. (2013) Liderazgo y educación. España: Editorial de la universidad de Cantabria
- Arroyo, J., & Pastor-Goyzueta, A. (2013). La innovación en la organización de servicios con el Sistema Metropolitano de la Solidaridad en Perú. Recuperado de: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/9171>
- Bautista Guerra, N. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de Cercado de Lima, año 2017. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3075>
- Brown, J. y Fenske, M. (2015) El cerebro del triunfador: 8 estrategias de las grandes mentes para alcanzar el éxito. Estados Unidos: Editorial Océano Expres
- Cagigas, J. y Mazo, I. (2013). Los Mitos de Silvia. España: Editorial LID empresarial S.L
- Cegarra, S. (2012) *Los métodos de investigación*. Madrid. España: Días de Santos.

- Cobeñas López, M. E. (2017). *“Habilidades sociales en niños y niñas de 5 años de la I.E. Semillitas del Futuro, Los Olivos 2017”*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e23c95c5de6733bb6cf1c40ba26702aa
- Cruz Sotomayor, P. A. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/430>
- Cuesta, A. (2010) *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Colombia: Ecoe Ediciones
- De Chávez Ramírez, Dellanira Ruiz, Pando Moreno, Manuel, Aranda Beltrán, Carolina, & Almeida Perales, Cristina. (2014). Burnout and Work Engagement in Zacatecas University Teachers. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Del Río, D. (2013) *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. España: Editorial UNED
- Espa, F. (2014) *Noviembre 2014, con Él*. España: ediciones palabra S.A
- Espinoza, C. (2014). *20 listas geniales de 20 pensadores sobresalientes*. España: Editorial LID empresarial S.L
- Fernando Veliz (2014) *Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida de las empresas del siglo XXI*. España: Editorial Gedisa.
- Fidias, A. (2012) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ta.Ed.).Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- García Bayona, J. R. (2017). *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes–Lima Metropolitana*. Recuperado de: <http://200.62.146.130/handle/cybertesis/5883>
- García Rubiano, Mónica, Arias, Fabio, Gómez, Paola, *Relación entre comunicación y cambio organizacional en trabajadores de una empresa del sector terciario* *Diversitas: Perspectivas en Psicología [en línea]* 2013, 9 (Sin mes) : [Fecha

- de consulta: 11 de octubre de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67926246010>> ISSN 1794-9998
- García, C. (2014) Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. España: Ediciones Paraninfo, S.A
- González Macías, J. O. (2017). El liderazgo como factor de éxito y alto rendimiento en una empresa de diagnóstico médico integral. Recuperado de: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/123456789/1386>
- González Samaniego, J. R. (2015). *Análisis de las falencias organizacionales y su incidencia en la comunicación interna de la empresa K & S de la Ciudad de Guayaquil* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Administrativa. Ingeniería en Gestión Empresarial).recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/11383>
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51. Recuperado de: <file:///C:/Users/ale/Downloads/3-3-1-PB.pdf>
- Hernandez, A. (2014) *Economía*. México: Editorial Digital UNID
- Herrscher, E. (2013) *Administración. Aprender y actuar: Management sistémico para Pymes*. Argentina: Granica S.A.
- Ibañez, T. (2011) Introducción a la psicología social. España: Editorial UOC
- LaO, Z. E., & Jacas, I. S. (2013). Experiencias en el desarrollo de las habilidades para una reunión productiva del directivo de salud. *Revista INFODIR*, (16). Recuperado de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/4>
- Laredo-García, G. (2017). Trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. *San Martín Emprendedor*, 5(2), 55-68. Recuperado de: <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/62>
- López, R. (2012) La gestión del tiempo personal y colectivo: Cómo detectar y combatir los vampiros del tiempo. España: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. A. L., Moreno, M. P., & Cabrera, F. J. P. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34). Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2017/1787-1485549925.pdf>

- Maldonado-Radillo, S., & Ramírez Barón, M., & García Rivera, B., & Chairez Venegas, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, (47), 12-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>
moderno S.A. de C.V.
- Navas, J. (2012) Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. España: Editorial UNED
- Newstrom, J. (2011) *Comportamiento humano en el trabajo* (13va Ed.). México: McGraw-Hill.
- Nieves Quiroz, s. I. (2014). Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del banco Scotiabank Perú SAA sede Lima, año 2013. recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/54220969.pdf>
- Ospina, R. P. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo (REAL) es una revista científica especializada en la divulgación de nuevo conocimiento en el idioma español. Aunque su base es la Universidad de Regent en los Estados Unidos, su público son los hispano-lectores (académicos, profesionales y estudiantes) tanto de los Estados Unidos como de toda Latinoamérica, España y el Caribe.*, 1(2), 45. Recuperado de: <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/realvol1no2.pdf#page=45>
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/676/67630574009/>
- Perelló, O. (2011) Metodología de la investigación social. España: Librería-Editorial Dykinson
- Prieto, R., Emonet, P., García, J., & González, D. (2015). Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(3). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/280/28042299009/>

- Psicore (2014) *Batería de competencias laborales - nivel administrativo forma a*. Guatemala: Editorial Psicore.
- Rodríguez, A. (2014) *Psicología de las organizaciones*. Barcelona. España: Editorial UOC.
- Rodríguez, Viviana, & Mladinic, Antonio. (2016). Ambivalencia Actitudinal Ante el Cambio Organizacional: Un Análisis Desde el Individuo en Contexto Laboral. *Psyche (Santiago)*, 25(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.7764/psyche.25.1.733>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Araneda-Guirriman, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052013000300003&script=sci_arttext&tlng=en
- Sábado, J. (2010) *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. España: Univ. Autònoma de Barcelona
- Sáez, J. (2017) *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos (enfoque práctico con ejemplos. esencial para tfg, tfm y tesis)*. España: Editorial UNED
- Sahili, L. (2015) *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: Editorial el manual moderno S.A. de C.V.
- Sahili, L. (2015) *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: Editorial el manual
- Saravia, E. (2015). Actitudes De Cinismo, De Temores Y De Aceptación Ante El Cambio Organizacional En Un Grupo De Ejecutivos De Lima (Attitudes of Cynicism, Fear and Acceptance with the Organizational Change in a Group of Executives in Lima). Recuperado de: <http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/viewFile/70/71>
- Sarmiento, J. (2015) *Marketing de relaciones. Aproximación a las relaciones virtuales*. Madrid.España: Dykinson.
- The Blokehead (2015) *Habilidades de conversación. Cómo hablar con cualquiera y lograr un rápido entendimiento en 30 pasos*. Estados Unidos de América: Babelcube.
- Valle, M. (2013) *Administra Tu Pasión: América Latina 2050: un Gamer a la Vez*. España. Bilbeny.

- Vanegas, M. (2013) *Psicología organizacional: Perspectivas y avance*. Colombia: Eco Ediciones
- Vega Mendoza, W. J. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Recupera de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSJ_2d8ad862edd50985fd781a9430a90d4e
- Veliz, R., & Karerine, K. (2016). Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo. Recuperado de: <http://servicios.uss.edu.pe/handle/uss/2395>
- Verdoy, P., Mahiques, J., Sagasta, S., Sirvent, R. (2006) *Manual de control estadístico de calidad: teoría y aplicaciones*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Vicente, C. (2016) *Gestión del Cambio Organizacional - El Factor Humano en el Liderazgo de Proyectos*. (3ra Ed.). Ecuador: Editorial HUCMI
- Viñuela, A. (2016) *Liderar desde el Corazón: La guía definitiva sobre el liderazgo emocional que le ayudara a fortalecer sus competencias de líder gestionando el corazón de sus personas*. Estados Unidos: Bebookness.
- Zarzar, C. (2015) *Métodos y Pensamiento Crítico 1*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Zuinaga de Mazzei, Soraya; (2014). Resistencia al cambio organizacional en una pequeña y mediana empresa (PyME) del sector industrial. **Telos**, Mayo-Agosto, 226-242. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=99331125002>

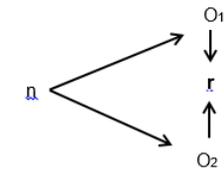
ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?	GENERAL: Determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.	GENERAL: Existe relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.	VARIABLE 1: Cambio organizacionales	CONDUCTA ORGANIZACIONAL HABILIDAD INTERPERSONAL	La investigación es hipotético - deductivo ENFOQUE Cuantitativo	Colaboradores administrativos en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018
ESPECIFICOS: a) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018? b) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018? c) ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018? d) ¿Cómo estará estructurado un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018?	ESPECIFICOS a) Determinar la relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. b) Determinar la relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. c) Determinar la relación entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. d) Evaluar un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.	ESPECIFICOS: a) Existe relación entre el cambio organizacional y el vigor emocional y físico en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. b) Existe relación entre el cambio organizacional y la dedicación laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. c) Existe relación entre el cambio organizacional y la absorción en el trabajo en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018. d) Existe un plan de estrategias orientadas al cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.	VARIABLE 2: Compromiso laboral	VIGOR EMOCIONAL Y FÍSICO DEDICACIÓN LABORAL ADSORCIÓN EN EL TRABAJO	TIPO Aplicada-técnico NIVEL Descriptivo – correlacional-técnico DISEÑO No experimental y de corte transversal	TÉCNICAS Encuesta con escala tipo Likert INSTRUMENTOS Cuestionario de 16 ítems



Fuente: Elaboración propia

ANEXO B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE VALIDACIÓN

CARTA 1

Lima, 02 de Julio del 2018

Estimada MSc.: Mariana Fox, Lihana Petronila

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

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

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

Atentamente,



Alexander Junior, Pocomucha Vásquez

CARTA 2

Lima, 02 de Julio del 2018

Estimado: Dr. Edwin Arce Alvarez

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

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

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

Atentamente,


Alexander Junior, Pocomucha Vásquez

CARTA 3

Lima, 09 de Julio del 2018

Estimado (a) Dra. Martínez Zavala María Dolores

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

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

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

Atentamente,


Alexander Junior, Pocomucha Vásquez

CUESTIONARIO

“CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018.

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

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

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TD	D	I	A	TA
1	Cuando me promueven a un puesto diferente al habitual siempre hay alguien de la organización que me entrena para asumir el reto.					
2	La organización tiene como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean trabajadas en equipo para conocimiento de todos.					
3	Todos los cambios que se realizan en beneficio de la organización son socializados con los trabajadores para conocer las nuevas estrategias de trabajo.					
4	Acepto las críticas constructivas que van a ayudar a mi desempeño laboral.					
5	Cuando mi jefe inmediato me asigna actividades extras me permite solicitarle permisos en compensación.					
6	Me siento preparado para enfrentar algunos desacuerdos que pueda acontecer en la empresa.					
7	La empresa se preocupa de entrenar a los trabajadores en casuísticas diversas con el fin de tomar decisiones acertadas.					
8	Considero que mi participación es oportuno dentro de las reuniones de comité.					
9	La organización tiene trabajadores que se identifican con la empresa cuando se le asigna una actividad diferente a la acostumbrada.					
10	Me involucro con mi trabajo porque ayudo en el crecimiento organizacional.					
11	Pese a las dificultades que se presenta en el trabajo lo termino hasta cumplir el objetivo.					
12	Estoy dispuesto en ayudar cuando un compañero lo requiere.					
13	Cada vez que hay reportes de la rentabilidad de la organización genera expectativa para conocer las metas que cumplimos eficientemente.					
14	Día a día me motiva estar en mi trabajo para afianzar mis conocimientos.					
15	Cuando estoy trabajando pierdo toda noción del tiempo.					
16	Siento que el tiempo pasa demasiado rápido cuando me involucro en mi trabajo					

Gracias por su colaboración

VALIDACIÓN 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Alexander Junior, Pocomacha Vásquez							
Apellidos y nombres del experto: <i>Asoc: Mariana Paz, Libana Petronila</i>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAMBIO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA ORGANIZACIONAL	NIVEL INDIVIDUAL	Cuando me promueven a un puesto diferente al habitual siempre he exigido de la organización que me entere para asumir el reto.	TD = TOTAL DESACUERDO D = DESACUERDO I = INDIFFERENTE A = ACUERDO TA = TOTAL ACUERDO	✓		
		NIVEL GRUPAL	La organización tiene como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean trabajadas en equipo para conocimiento de todos.		✓		
		NIVEL ORGANIZACIONAL	Todos los cambios que se realizan en beneficio de la organización son socializados con los trabajadores para conocer las nuevas estrategias de trabajo.		✓		
	HABILIDAD INTERPERSONAL	HABILIDAD DE ESCUCHA	Acepto las críticas constructivas que van a ayudar a mi desempeño laboral.		✓		
		NEGOCIACIÓN	Cuando mi jefe inmediato me asigna actividades extras me permite solicitarle permisos en compensación.		✓		
		RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Me siento preparado para enfrentar algunas desavenidas que pueden acontecer en la empresa.		✓		
		TOMA DE DECISIONES	La empresa se preocupa de entrenar a los trabajadores en consultas diversas con el fin de tomar decisiones acertadas.		✓		
		ASERTIVIDAD	Considero que mi participación es oportuna dentro de las reuniones de comité.		✓		
COMPROMISO LABORAL	VIGOR EMOCIONAL Y FISICO	VOLEUNTAD	La organización tiene trabajadores que se identifican con la empresa cuando se le asigna una actividad diferente a la acostumbrada.		✓		
		PERSEVERANCIA	Me involucro con mi trabajo porque ayudo en el crecimiento organizacional.		✓		
		TEMPLE	Pese a las dificultades que se presentan en el trabajo lo termino hasta cumplir el objetivo.		✓		
	DEDICACIÓN LABORAL	COLABORACIÓN	Estoy dispuesto en ayudar cuando un compañero lo requiere.		✓		
		EMOCION	Cada vez que hay reportes de la rentabilidad de la organización genero expectativas para conocer las metas que cumplimos eficientemente.		✓		
	PASION LABORAL	De a día me motiva estar en mi trabajo para afianzar mis conocimientos.	✓				
	ABSORCIÓN EN EL TRABAJO	CONCENTRACIÓN	Cuando estoy trabajando pierdo toda noción del tiempo.	✓			
PERCEPCIÓN DEL TIEMPO		Siento que el tiempo pasa demasiado rápido cuando me involucro en mi trabajo.	✓				
Firma del experto: <i>[Firma]</i>			Fecha: <i>02/07/18</i>				

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

VALIDACIÓN 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS						
Título de la investigación: "CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: Alexander Junior, Paredoncha Vásquez						
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Edwin Arce Alvarez</i>						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAMBIO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA ORGANIZACIONAL	NIVEL INDIVIDUAL	Cuando me promuevan a un puesto diferente al habitual siempre hay alguien de la organización que me ayuda para asumir el reto.	TD = TOTAL DESACUERDO D = DESACUERDO I = INDIFFERENTE A = ACUERDO TA = TOTAL ACUERDO	<input checked="" type="checkbox"/>	
		NIVEL GRUPAL	La organización tiene como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean trabajadas en equipo para conocimiento de todos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		NIVEL ORGANIZACIONAL	Todos los cambios que se realizan en beneficio de la organización son socializados con los trabajadores para conocer las nuevas estrategias de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	HABILIDAD INTERPERSONAL	HABILIDAD DE ESCUCHA	Acepto las críticas constructivas que van a ayudar a mi desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		NEGOCIACIÓN	Cuando mi jefe inmediato me asigna actividades nuevas me permite solicitarle permisos en consecuencia.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Me siento preparado para enfrentar algunos desacuerdos que pueda presentar en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		TOMA DE DECISIONES	La empresa se preocupa de escuchar a los trabajadores en cuestiones diversas con el fin de tomar decisiones acertadas.		<input checked="" type="checkbox"/>	
ASERTIVIDAD	Considero que mi participación es oportuna dentro de las reuniones de comité.	<input checked="" type="checkbox"/>				
COMPROMISO LABORAL	VIGOR EMOCIONAL Y FÍSICO	VOLUNTAD	La organización tiene trabajadores que se identifican con la empresa cuando se le asigna una actividad diferente a la acostumbrada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		PERSEVERANCIA	Me involucro con mi trabajo porque ayudo en el crecimiento organizacional.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		TEMPLE	Por a las dificultades que se presentan en el trabajo lo termino hasta cumplir el objetivo.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DEDICACIÓN LABORAL	COLABORACIÓN	Fuero dispuesto en ayudar cuando un compañero lo requiere.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		EMOCIÓN	Cada vez que hay reportes de la rentabilidad de la organización genero expectativa para conocer los retos que cumpliré oficialmente.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	ABSORCIÓN EN EL TRABAJO	PASIÓN LABORAL	día a día me motiva estar en mi trabajo para afianzar mis conocimientos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONCENTRACION	Cuando estoy trabajando pierdo toda noción del tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
		PERCEPCIÓN DEL TIEMPO	Siento que el tiempo pasa demasiado rápido cuando me involucro en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha <i>02/09/18</i>			

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

Edwin Arce Alvarez
Dr. Econ. Reg. CEC 404

VALIDACIÓN 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018"

Apellidos y nombres del investigador: Alexander Junior, Páezochi Vázquez

Apellidos y nombres del experto: *Dra. Mónica Zarala María D'León*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CAMBIO ORGANIZACIONAL	CONDUCTA ORGANIZACIONAL	NIVEL INDIVIDUAL	Cuando me promueven a un puesto diferente al habitual siempre hay alguien de la organización que me mira para atrás al ojo.	TD = TOTAL DESACUERDO D = DESACUERDO I = INDIFFERENTE A = ACUERDO TA = TOTAL ACUERDO	/		
		NIVEL GRUPAL	La organización tiene como filosofía que las decisiones con más responsabilidad sean tomadas en equipo para conocimiento de todos.		/		
		NIVEL ORGANIZACIONAL	Todos los cambios que se realizan en beneficio de la organización son socializados con los trabajadores para conocer las nuevas estrategias de trabajo.		/		
	HABILIDAD INTERPERSONAL	HABILIDAD DE ESCUCHA	Acepto las críticas constructivas que van a ayudar a mi desempeño laboral.		/		
		NEGOCIACIÓN	Cuando mi jefe me llama me invita a algunas actividades extras me permite solicitarle permisos en consecuencia.		/		
		RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Me siento preparado para enfrentar algunos desacuerdos que puedan acontecer en la empresa.		/		
		TOOMA DE DECISIONES	La empresa se preocupa de solventar a los trabajadores en cuestiones diversas con el fin de tomar decisiones acertadas.		/		
COMPROMISO LABORAL	VIDEOR EMOCIONAL Y FÍSICO	VOLUNTAD	La organización tiene trabajadores que se identifican con la empresa cuando se le asigna una actividad diferente a lo acostumbrada.		/		
		PERSEVERANCIA	Me involucro con mi trabajo porque ayudo en el crecimiento organizacional.		/		
		TEMPLE	Pese a las dificultades que se presenta en el trabajo lo termino hasta cumplir el objetivo.		/		
	DEDICACIÓN LABORAL	COLABORACIÓN	Estoy dispuesto en ayudar cuando un compañero lo requiere.		/		
		EMOCION	Cada vez que soy repuesta de la rentabilidad de la organización genero expectativas para conocer las metas que cumplimos eficientemente.		/		
	ABSORCIÓN EN EL TRABAJO	PASION LABORAL	Día a día me motiva estar en mi trabajo para afianzar mis conocimientos.		/		
		CONCENTRACIÓN	Cuando estoy trabajando pierdo toda noción del tiempo.		/		
		PERCEPCION DEL TIEMPO	Siento que el tiempo pasa demasiado rápido cuando me involucro en mi trabajo.	/			
Firma del experto: <i>[Firma]</i>			Fecha: <i>9/07/2018</i>				

Note: Las DIMENSIONES o INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN
UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL
HOGAR, EL AGUSTINO, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Pocomucha Vásquez Alexander Junior

ASESORA:

MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018



Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX** docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada **"CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE UTENSILIOS DEL HOGAR, EL AGUSTINO, 2018"** del estudiante **POCOMUCHA VÁSQUEZ ALEXANDER JUNIOR**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15%** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.



Los Olivos, 04 de julio de 2018


.....
MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152
DOCENTE DEL AREA DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



The screenshot shows a plagiarism checker interface. On the left, a document is displayed with the following text:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
"CAMBIO ORGANIZACIONAL Y COMPROBADO LABORAL EN UNA EMPRESA PARA LA PRODUCCIÓN DE TENSORES DEL BORGAS, EL AGOSTO DE 2018"
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
AUTORA:
Pamela Yáñez Alexander Zúñiga
ASESOR:
MSc. Walter Fox Pineda Urbina
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
MSA - 000

On the right, a sidebar shows a list of sources with a total similarity percentage of 15%:

Id	Nombre de coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universidad...	3%
2	www.unival.edu.pe	2%
3	Problemas de...	1%
4	Entregado a Universidad...	1%
5	www.unival.edu.pe	1%
6	Entregado a Universidad...	1%
7	www.unival.edu.pe	1%
8	Entregado a Universidad...	1%
9	www.unival.edu.pe	-1%
10	www.unival.edu.pe	-1%
11	www.unival.edu.pe	-1%

A blue ink signature is written over the circular stamp of the Universidad César Vallejo.

P. Yáñez

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA:

Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Pocomucha Vásquez Alexander Junior

INFORME TÍTULADO:

Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **04/07/2018**

NOTA O MENCIÓN: **15 (QUINCE)**



Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
DE LA EP ADMINISTRACIÓN



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Pocomucha Vásquez Alexander Junior
D.N.I. : 46355447
Domicilio : Psj. Las Choyotas 140 Urb.El Ermitaño - Independencia
Teléfono : Fijo : 6078745 Móvil : 956330575
E-mail : jalex9030@gmail.com – apocomuchav@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Pocomucha Vásquez Alexander Junior

Título de la tesis:

**Cambio organizacional y compromiso laboral en una empresa para la
producción de utensilios del hogar, El Agustino, 2018**

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

02-02-2019