



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de
la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Rojas Leon, Maria Del Carmen (orcid.org/0000-0003-1375-1332)

Urquiaga Sanchez, Rosa Emperatriz (orcid.org/0000-0002-0957-4559)

ASESOR:

Mg. Cedron Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

CO-ASESOR:

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Ennio y Nixa, a mis abuelos Augusto y Catalina en el cielo y a mi hijo Flavio por ser mi mayor motivación y apoyo desde el primer momento que decidí empezar con este objetivo de obtener un grado profesional.

Rojas León María del Carmen

Dedico este trabajo a Dios y a mis padres Manuel y María por el deseo de superación, también el amor que me brindan día a día, por los consejos y por qué han sabido guiar mis pasos con sabiduría.

Urquiaga Sánchez Rosa Emperatriz

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la universidad y docentes por brindarnos la sabiduría para sobrellevar cada obstáculo en el camino profesional. A mi familia quienes me brindaron sus mejores consejos, me guiaron con el fin de poder tomar las mejores decisiones.

Rojas León María del Carmen

A Dios por darme sabiduría y permitirme terminar con dicha investigación también agradezco a mis padres por su apoyo incondicional en este largo proceso y a mis docentes por su paciencia y por todas las enseñanzas brindadas.

Urquiaga Sánchez Rosa Emperatriz

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29..
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificar el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.....	18
Tabla 2. Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.....	19
Tabla 3. Determinar la relación de las dimensiones de gestión de cambio y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.	20
Tabla 4. Contrastación de hipótesis entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.	21

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. El tipo de investigación es aplicada, de enfoque cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal correlacional; la población ha sido los 40 colaboradores y la muestra es censal; en la recolección de datos se utilizó la técnica de encuestas y como instrumento el cuestionario basado en una escala ordinal. Por lo tanto, para poder tener resultados utilizamos el software IBM SPSS Statistics versión 27. Los resultados evidencian que existe una correlación positiva o directa de nivel alta entre las dimensiones de gestión del cambio y la variable desempeño laboral, existiendo una relación significativa. Finalmente se concluye que existe relación significativa entre gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023 por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, queda demostrado ciertamente a que ha mayor nivel sea la gestión del cambio mejores resultados se obtendrá en los niveles del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C.

Palabras clave: Gestión, empresa, personal.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between change management and work performance in the employees of the company JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. The type of research is applied, quantitative approach, non-experimental design, correlational cross-section; the population has been the 40 collaborators and the sample is census; In the data collection, the survey technique was used and the questionnaire based on an ordinal scale was used as an instrument. Therefore, in order to have results we use IBM SPSS Statistics version 27 software. The results show that there is a positive or direct correlation of high level between the dimensions of change management and the variable work performance, there being a significant relationship. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between change management and work performance in the employees of the company JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023, therefore the hypothesis of the research is accepted and the null hypothesis is rejected. In conclusion, it is certainly demonstrated that the higher the level of change management, the better results will be obtained in the levels of work performance of the employees of the company JVC Contratistas Generales S.A.C.

Keywords: Management, company, personnel.

I. INTRODUCCIÓN

A medida del tiempo la sociedad está expuesta a encontrarse con diversos tipos de cambios ya sea cultural, económico, ambiental, empresarial, políticos, tecnológico, etc. De esta forma lo que el ser humano busca es poner acción a estos tipos cambios de tal manera que permitirá enfrentarse a las problemáticas, logrando así tener una mayor capacidad para responder a cualquier tipo de situación complicada que se puede presentar en el mundo o en el ámbito laboral. Dicho esto, la gestión del cambio también es un indicador de proceso de adecuación, de amoldamiento en el cual el trabajador debe acomodarse a diversos problemas o situaciones que ocurren en el entorno, actualmente el proceso de cambio en el ámbito laboral de alguna manera genera actitudes negativas, la resistencia, estrés lo cual puede ocasionar un inadecuado desempeño laboral por parte de los trabajadores. Dicho sea de paso, últimamente existieron muchas limitaciones, muchos cambios en la sociedad, los empresarios día a día se iban adaptando a las nuevas normas del gobierno peruano debido a la pandemia el cual golpeó duramente a nivel mundial, muchos se aferraban a vivir con la misma monotonía de antes incumpliendo ciertas normas de protocolos de bioseguridad el cual conllevaba a que las empresas quiebren y como consecuencia la producción se malograba, cierto desánimo que impedía seguir realizando sus actividades, por lo mismo se negaban también a implementar sus recursos en limpieza para mantener el protocolo de bioseguridad. Frente a ello existía un nivel significativo de deficiencia de desempeño laboral, pasando estos dos últimos años de pandemia en vista que todos fueron golpeados, los comerciantes, los empresarios, la población en general se fueron adecuando nuevamente en base a la nueva vida que les tocaba llevar, se fueron desempeñando volviendo a lo habitual poco a poco por ejemplo en cuanto al aforo regresó a la normalidad, el modo de venta se empezó a dar tomando en cuenta los protocolos de seguridad, adquiriendo las vacunas con las dosis requeridas. Según Cepal (2020) entre julio y agosto de 2020, el 24,5%

de 1125 empresas en el Perú tuvo que cesar sus operaciones debido a la incertidumbre, mientras que el 67,4% de las que siguieron funcionando arriesgaron incluso su vida para tratar de vender algo, a pesar de que las ventas habían caído.

El mundo laboral se ve obligado a adoptar nuevas tecnologías, es por ello, que las empresas, deberían implementar en tecnología para que de esa manera no pierdan el prestigio y no lleguen a ser olvidadas. La nueva forma de trabajar y nuevas formas de interactuar es necesario también ya que a través de ello se logra una mayor productividad. Por tal motivo el problema investigado fue ¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023? Ante lo expuesto, la investigación se justifica porque se tiene la finalidad de agregar aporte sobre la relación entre la gestión del cambio Y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. A su vez, se justifica porque básicamente lograr un buen desempeño laboral implica la eficiencia y productividad por parte de los colaboradores y eso es fundamental en el ámbito laboral. El gran esfuerzo y la cooperación por parte de los colaboradores no crece solamente a nivel de organización, sino también a nivel de sociedad. También se justifica debido a que sirve como un aporte metodológico, para futuras investigaciones sobre el tema muy interesante e importante que es la gestión del cambio.

Para emplear fundamento a las preguntas de estudio, se consideró el siguiente objetivo general: Determinar cuál es la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos se indican a continuación: Identificar el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Determinar la relación de las dimensiones de gestión del

cambio y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Finalmente, la investigación presenta la siguiente hipótesis, H1: Existe relación directa entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. H0: No existe relación directa entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Basado en diversas consultas realizadas en fuentes, repositorios y bases de datos, fueron posible hallar información en relación con el título de investigación, aquellos se representan de la siguiente manera: A nivel internacional, Dessler, et al., (2011), en su libro, explicó que la determinación del rendimiento de un trabajador consiste en comparar su trabajo, El objetivo era dar una visión general de algunos de los componentes esenciales que son cruciales tanto para las organizaciones que realizan evaluaciones del rendimiento como para los auditores que realizan su trabajo de revisión en estas áreas. Tanto para los auditores que realizan su trabajo de revisión en estas áreas como para la evaluación del rendimiento. reciente y/o pasado con unos estándares predeterminados. La metodología empleada se basó principalmente en artículos de revistas especializadas y revisiones bibliográficas. La metodología empleada se basó principalmente en revisiones bibliográficas y artículos publicados en revistas especializadas. Finalmente, señaló que las revisiones del rendimiento son un método probado para mejorar la productividad de los empleados. Sin embargo, los directivos se toman ahora mucho más en serio que en el pasado el carácter integrado de ese proceso (de definir objetivos, educar al personal y luego evaluarlo y recompensarlo).

Chiavenato (2011), en su libro ha señalado que una táctica de gestión crucial en el trabajo administrativo es la evaluación del rendimiento. Se trata de un método para identificar problemas de supervisión del personal, problemas de integración de un empleado en la empresa o en el puesto que ocupa, desajustes, desaprovechamiento de personas que tienen más potencial del necesario para el puesto, problemas de motivación, etc. La evaluación del rendimiento define y desarrolla una política de RRHH acorde con los requisitos de la empresa, referente a los tipos de problemas encontrados.

Contreras, J. (2018), en su investigación se emplearon varias técnicas para construir el proceso de investigación. Para reunir la información esencial se utilizaron diversas metodologías, entre ellas los procedimientos hipotético-deductivos, cuantitativos y analíticos, cuyas técnicas de investigación se utilizaron, como la encuesta, permitieron clasificar y analizar la información de acuerdo con los objetivos e hipótesis específicos. Finalmente señaló que los principios fundamentales de la innovación, el aprendizaje continuo y la evolución del pensamiento propio, que deben coexistir con las modificaciones necesarias para desempeñar adecuadamente las funciones de cada puesto, constituyen la base de la gestión del cambio.

Por otro lado, Li et al. (2021), en su estudio sobre transparencia de la comunicación interna estuvo relacionado con disminución de incertidumbre de los empleados durante el cambio organizativo provocado por una crisis de salud u otras crisis que puedan afectarles en el trabajo.

De forma similar, Rogiest et al. (2015), en su libro tuvo como objetivo pretender aportar luz a dos cuestiones básicas: de una parte, entender mejor el compromiso, en conclusión, descubrió que, siempre que esté mediada por una comunicación eficaz del cambio, una atmósfera orientada al compromiso de los empleados aumenta positivamente el compromiso afectivo con el cambio. Para ambos estudios, la comunicación eficaz es un elemento crucial para el éxito de la gestión del cambio.

Arias, L. Larrota, A. (2018) en su investigación, el objetivo era crear prácticas de gestión del cambio organizativo específicas para Taco Bell. Tipo de estudio de investigación cualitativa, con un diseño descriptivo Finalmente afirmó que la empresa carecía de una plataforma estratégica que los dirigiera hacia su objetivo o propósito, no tenían idea de hacia dónde iban o qué querían lograr, sólo contaban con el MR y el ARM, y estos individuos no tenían descripciones de trabajo claras, su proceso administrativo era deficiente, su infraestructura estaba mal modificada para lo que querían, y no había avances tecnológicos que los ayudaran.

García, Y. Baca, J. Aguirre, H. (2016), su investigación fue tipo cualitativa, tuvo como objetivo partir de la base de que, a medida que la globalización se acelera, las empresas tendrán que adaptarse a nuevos paradigmas o filosofías de liderazgo. En consecuencia, quedó claro lo crucial que es comprender las preferencias de las personas en materia de liderazgo para garantizar que estén motivadas para realizar su trabajo.

A nivel nacional, Castro (2018), informó que su investigación fue cuantitativa correlacional y analítica-descriptiva utilizando 2 instrumentos con escalas de estimación, uno para cada variable y dimensión. Pretendía investigar las dimensiones, correlaciones y análisis individual de cada variante. Esta vez, un grupo de muestra de 35 servidores profesionales participó en una búsqueda en conclusión se dedicaron dos meses al trabajo de campo. Fue posible concluir que la gestión del cambio organizativo y el rendimiento laboral tienen una correlación algo significativa después de revisar cuidadosamente cada resultado, como lo demuestra una $r = 0,387$, y que también hay evidencia de un nivel moderado de gestión del cambio.

Bautista, C. Cienfuegos, F. y Aguilar, P. (2020) su estudio fue descriptivo y correlacional con una metodología cuantitativa, y Su objetivo era determinar si el personal administrativo que teletrabaja guardaba relación con el rendimiento y el entorno laboral.

Así mismo, Apaza (2018), El objetivo de este estudio era determinar hasta qué punto un entorno de trabajo positivo era crucial para el éxito de Hardepex Cia. Mediante el uso de cuestionarios y una muestra estratificada, utilizó un tipo de estudio descriptivo con metodologías cualitativas. Indicó que la principal prioridad de que las organizaciones sean exitosas a nivel mundial es la gestión del rendimiento laboral.

Se concluyó que, para que los trabajadores aumenten su productividad, los empresarios deben prestar atención a la creación de entornos de trabajo adecuados para ellos.

Naslund y Norman (2019), su objetivo fue determinar cómo se relacionan las actitudes de los empleados hacia los procedimientos de

cambio organizativo y la calidad de la comunicación de Oreg. Los resultados revelaron que se obtuvieron los siguientes resultados en comparación con el grupo de participantes expuestos a una comunicación con argumentos deficiente, Se observó menos oposición al cambio organizativo en el grupo que estuvo expuesto a una comunicación con argumentos sólidos. Esto se debe al hecho de que es necesario considerar el rendimiento de los empleados tanto durante como después del proceso de cambio de un grupo de trabajo para determinar si la organización está o no preparada para el cambio.

Por otro lado, Mendy (2020), demostró que la conducta de los empleados, la reticencia al cambio y el bajo rendimiento laboral son las básicas causas que ocasionan problemas en las organizaciones. El principal objetivo de este estudio descriptivo era descubrir las variables que influyen en la productividad de los funcionarios que acaban de recibir su primer ascenso a un puesto directivo.

Flores (2021), muestra que el objetivo era crear una recomendación para gestionar el cambio organizativo con el fin de aumentar la productividad. La muestra del estudio, que se creó como un estudio descriptivo utilizando una metodología no experimental, estaba formada por 68 trabajadores. Concluyó en su proyecto de investigación afirmando que la definición de los elementos esenciales para una gestión del cambio eficaz fue tomada en consideración al diseñar la propuesta de mejora para su investigación.

Lino (2021), este estudio utilizó una metodología no experimental y un enfoque cuantitativo para investigar el vínculo correlacional entre motivación y rendimiento laboral. Según el informe, factores como la escasa motivación del personal pueden repercutir negativamente en el rendimiento laboral de los empleados. De hecho, el estudio indicaba que el rendimiento laboral sufría en proporción directa a los niveles de motivación.

Seguido a ello, Flores (2020) en su investigación, tuvo como objetivo que los empleados aprendan a gestionar las iniciativas de cambio dentro de la empresa, finalmente manifestó que para que los

empleados tengan un mejor desempeño en el trabajo, era necesario que aprendan a gestionar las iniciativas de cambio dentro de la empresa. Esto se debió a que la institución experimenta con frecuencia cambios en la dirección, el personal y la autoridad.

Finalmente, a nivel local, Reyes y Sánchez (2017), se centró en examinar la conexión entre las diversas formas de control de la fuerza de ventas utilizadas por las empresas. Realizó su estudio utilizando un muestreo de conveniencia no probabilístico, que permitió recoger 108 encuestas fiables.

La conclusión obtenida fue que especialmente el control del comportamiento, y el desempeño son la fuerza de ventas de la distribuidora de su empresa ya que regula destacándose la otra dimensión comprendida por el conocimiento del cargo antes que el comportamiento observado. El rasgo menos considerado en la escala de insatisfacción fue la orientación a los objetivos.

Sánchez (2020), el propósito de este estudio era realizar un análisis de relación de los motivos, tácticas y técnicas de aprendizaje empleados por los estudiantes de ambos ciclos formativos de grado y formación profesional. Para determinar la fiabilidad, en este estudio se examinaron las características psicométricas de ambos instrumentos. Por último, se demostró que las dimensiones de rendimiento y motivación están clara y significativamente relacionadas.

Prado (2016), evaluó el nivel de rendimiento laboral de los empleados. y su método fue bajo el enfoque cuantitativo descriptivo utilizando la herramienta del cuestionario. Finalmente se determinó que el personal administrativo, que constituye el 58,33% del total de encuestados, tiene niveles altos de rendimiento laboral, presentándose niveles medios y malos en menor cantidad. De acuerdo con las dimensiones analizadas, las circunstancias físicas y ambientales de trabajo, que representan el 70,00% de todas las respuestas, son sin duda uno de los factores que influyen en el buen desempeño de una tarea.

Mogollón (2019), tuvo como objetivo ofrecer un modelo para servir de guía para gestionar la transformación organizativa provocado por la adopción de avances tecnológicos en las PYME, se realizó bajo un enfoque cualitativo teórico, finalmente concluyó que, en la economía actual, donde se fomenta la competencia, la gestión del cambio es una habilidad necesaria.

Esto es cierto sobre todo para las empresas que quieren garantizar la eficacia de sus operaciones, manteniendo al mismo tiempo su estabilidad y crecimiento. Por tanto, para evitar el aburrimiento y no contribuir con el declive de la empresa, es fundamental una variación constante.

Plasencia e Hidalgo (2021), La relación entre las capacidades directivas y la gestión del cambio se investigó utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un método hipotético-deductivo y el enfoque cualitativo fundamental de Plasencia Castillo. Llegó a la conclusión de que esta relación está directa y fuertemente relacionada.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Nicomedes (2018) señala que nace de la observación de tal manera que facilita identificar y resolver problemas, en este caso a resolver el problema de investigación dentro de la empresa seleccionada. Dicho ello, la investigación fue aplicado.

3.1.1 Tipo de investigación

Muntané (2010), buscó aplicar o hacer uso de los conocimientos previamente adquiridos se denominó investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o empírica. En otras palabras, aunque la investigación aplicada requiere una base teórica, lo realmente importante son los resultados reales.

Torres (2014), para identificar patrones de comportamiento y probar ideas, se emplea un enfoque cuantitativo para la recogida de datos. Sus funciones incluyen la comprobación de hipótesis basadas en la medidas numéricas y análisis estadístico.

3.1.2 Diseño de Investigación.

Mousalli-Kayat (2015), el diseño no experimental consistió en un estudio observacional de fenómenos que tienen lugar en su entorno natural. Rodríguez y Mendivelso (2018), muestra que el diseño transversal puede describirse como un estudio observacional basado en el individuo, que a menudo sirve tanto para fines analíticos como descriptivos.

Mousalli-Kayat (2015), En su investigación correlacional pretendió determinar la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables. Por último, basándonos en estos conocimientos, utilizamos el diseño correlacional transversal no experimental en nuestro proyecto de investigación porque como objetivo se determinó la relación entre las variables examinadas.

3.2 Variables y operacionalización

Fue correlacional en base dos variables determinadas:

Variable 1: Gestión del cambio es independiente y cualitativo.

- **Definición Conceptual**

Krag (2009), se entiende en términos de rutinas organizativas como esencialmente una rutina organizativa que describe un patrón secuencial de actividades realizadas para llegar a un objetivo definido.

- **Definición Operacional**

Las contestaciones expresadas por los señores encuestados en base a la muestra de estudio, el total de ítems formulados en el instrumento aplicado es en base a la escala de valoración (escala Ordinal).

- **Indicadores**

Conciencia del cambio: Coutiño (2015) Formación de la conciencia para el cambio, indicó que el autoconocimiento es la clave para alterar la conciencia, ya que ésta es un conjunto de procesos únicos, selectivos y continuos que cambian constantemente. Por lo tanto, el autoconocimiento permite eliminar las capas que obstruyen la comprensión de la conciencia, es decir, iluminar y abrir la mente hacia un conocimiento mayor, para ajustar los niveles de conciencia hacia otro nivel superior.

Deseo del Cambio: Zimmerman (2000) mencionó que la cantidad de tiempo necesario y el tamaño de las modificaciones parciales son posiblemente los dos elementos más cruciales para el éxito. El deseo de cambio es un proceso de cambio completo. El cambio se aplica a lo largo del tiempo mediante proyectos pequeños y discretos. De este modo, los participantes en el sistema sociotécnico conservan el control y se pueden calcular las posibilidades de fracaso.

Capacidad de emplear el cambio: Aguado (2016) indicó que La capacidad de las organizaciones de transformarse para hacer

frente a los cambios imprevistos que se producen en su entorno de actuación es la base de su capacidad de utilizar el cambio.

Soporte para sostener el cambio: Price Waterhouse (1995) mencionó que, los cambios en una cultura organizativa deben realizarse alterando las fuerzas que la conforman para que sean sostenibles, lo que sugiere una estrategia indirecta para el cambio significativo.

- **Escala de medición**

Se aplicó la escala de Likert para encuestar a los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C.

Variable 2: Desempeño laboral es de cualidad y es dependiente.

- **Definición Conceptual**

Chiavenato (2007) pg. 245., establece que el rendimiento o desempeño laboral se refiere a las acciones evaluadas que realizan los empleados de una organización para alcanzar los objetivos fijados. El componente principal del sistema es el siguiente.

La forma en que una persona se desempeña en el trabajo refleja cómo ha planificado alcanzar el objetivo previsto. Es decir, para poder lograr algo es importante planificar y cumplir con lo planificado para lograr algo efectivo.

- **Definición Operacional**

El desempeño laboral se midió mediante 3 dimensiones, desempeño de tarea, civismo y conductas negativas. La cual se desglosa en 9 indicadores.

Se utilizó una ficha de evaluación por parte del gerente general quien fue el indicado para evaluar el desempeño laboral de sus colaboradores de la empresa. El cuestionario fue realizado con la escala ordinal.

- **Indicadores**

Eficacia: Sánchez (2020) como la capacidad de la organización para alcanzar objetivos predeterminados en circunstancias

predeterminadas. Por lo tanto, es la asunción de las dificultades de producción y su resolución dentro de sus propias limitaciones. Reconocimiento: Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) afirma que el reconocimiento laboral es un conjunto de tácticas utilizadas por las empresas para recompensar a sus empleados en un esfuerzo por reforzar los buenos hábitos que están en consonancia con sus objetivos estratégicos. (p. 37).

Respeto: Delgado (2020) explica que la palabra respeto deriva del latín *respectus* que significa atención, consideración. En consecuencia, el respeto se define como tener reverencia, aprecio y reconocimiento por una persona u objeto.

Motivación: Según Huichi (2019) Según esta definición, la motivación es un estímulo de aliento que puede proceder tanto del entorno como de los pensamientos de una persona y que hará que empiece a actuar de una determinada manera en cuanto a actitud y conducta.

Sugerencias constructivas: Cáceres (2019) indica que es un análisis personal y detalle a detalle de una persona, cosa o tema, presentando opiniones claras y sólidas.

Actualización: Cáceres (2019) indica que es un análisis personal y detallado de una persona, cosa o tema, presentando el punto de vista a través de opiniones claras y sólidas.

Frustración: Según Vansteenkiste et al. (2020) mencionan a la frustración como un elemento limitante en la vida humana, ya que afecta, manifestándose como un sentimiento de soledad y exclusión social.

Acoso laboral: Según Hidalgo (2020) en su trabajo de investigación infiere al acoso laboral como una acción que produce miedo, terror e incomodidad de una persona o un grupo de personas en su ambiente de trabajo.

Envidia: La Real Academia Española (2023) nos refiere que envidia, es desear o querer algo que otros tienen, dolerse del bien ajeno.

- **Escala de medición**

En el proyecto de investigación se empleó la escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

40 trabajadores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Trujillo 2023 conformaron la población de estudio que fue elegida para la elaboración de la investigación.

3.3.2 Muestra

Según el autor Carlos (2021), La muestra censal se emplea cuando las contribuciones de todos los miembros son sustanciales o cuando se dispone de fácil acceso a la base de datos, se utiliza a veces para dar a entender que la muestra representa a toda la población. Considerando los 40 participantes de la población como muestra, para nuestra investigación se utilizó muestra censal.

3.3.3 Muestreo

Para la obtención de datos no se aplicó ninguna técnica estadística debido a que nuestra investigación es realizada bajo una muestra censal ya que se utilizó toda la población, es decir los 40 colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C de la ciudad de Trujillo 2023.

3.3.4 Unidad de Análisis

Para el desarrollo del estudio de investigación se tomaron los 40 trabajadores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos:

Los datos del estudio se recogieron mediante una encuesta, se empleó el método de la encuesta, que nos permitió obtener todos los datos esenciales de los empleados encuestados de JVC Contratistas Generales S.A.C. para finalmente ser analizados.

Según Westreicher (2020), define a la encuesta como un instrumento que sirve para recaudar la información necesaria ya sea cualitativa o cuantitativa de una población estadística.

3.4.2 Instrumento de Recolección de Datos

Según Editorial Etece (2021), describe un cuestionario como una herramienta utilizada para recoger datos mediante el uso de una secuencia planificada y secuencial de ítems o preguntas.

Teniendo en cuenta esto, el cuestionario fue el instrumento que se utilizó en el desarrollo del proyecto de investigación ya que nos permitió obtener suficientes datos a través de los ítems utilizados para cada variable.

Las variables de esta investigación se examinaron utilizando un cuestionario para la evaluación, primero de la gestión del cambio y después del desempeño laboral mediante un formulario de evaluación del director general. Para la primera variable, hay 25 ítems en el cuestionario, y la segunda variable tiene 22 ítems. Entre los factores hay dos dimensiones para la gestión del cambio y tres dimensiones para el desempeño laboral. La escala es en base a Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca. Seguido a ello se presentaron 3 validaciones por juicio de expertos las cuales fueron aprobadas, selladas y firmadas para continuar con el proceso de tal manera que se obtuvo una confiabilidad para la primera variable gestión del cambio mediante la prueba de coeficiente Alfa Cronbach lo cual resultó ,933 indicando que, el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la muestra investigada. Respecto a la variable desempeño laboral se observa que el cálculo de la prueba de coeficiente Alfa Cronbach resultó ,864 indicando que el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la muestra investigada.

3.5 Procedimientos

Encontrar una empresa con la que pudiéramos colaborar en nuestro tema fue vital para llevar a cabo el proceso de estudio. La empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., con sede en la ciudad de

Trujillo, fue donde la encontramos. Luego de explicarle el objetivo de nuestro proyecto de investigación al representante de esta organización, éste accedió gentilmente luego de ser puesto al tanto de la situación. Identificando la problemática de la misma, la cual se basaba en la relación entre la capacidad de adaptación de los empleados al cambio y su desempeño en el trabajo, como en "JVC Contratistas Generales S.A.C.", donde el desempeño de los empleados en el trabajo es crucial para el éxito de la empresa, los colaboradores necesitan ser evaluados para ver si se adaptaban a cambios nuevos o repentinos. Antes de iniciar la investigación y establecer un problema de interés, planteamos los objetivos generales y específicos, así como la hipótesis de investigación. Era importante solicitar la correspondencia mediante una carta de aceptación firmada y sellada. Utilizamos las herramientas adecuadas para recoger los datos y, una vez hecho esto, pasaremos a trabajar con una matriz. A continuación, se formulará las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

Las tablas de nuestra investigación, así como las medidas estadísticas de evaluación y medición de una distribución de los datos, se crearon mediante un proceso de análisis estadístico descriptivo.

3.7 Aspectos éticos

Dentro de los criterios éticos de la investigación, se consideró presentar la información en base al respeto, por lo cual se referenció a cada autor incluido dentro del proyecto de investigación. Transparencia, debido a que existe un compromiso con la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C. para utilizar toda información de manera confidencial y en reserva profesional. La teoría presentada se cita bajo parámetros científicos y con base a normas APA. Integridad Humana porque se le reconoce a la persona por encima de sus intereses por parte de la ciencia, muy aparte de la procedencia, o se puede tener en cuenta la posición social o económica, la raza, el sexo, la cultura y otras características.

Dicho esto, la investigación presentó también criterios de calidad y validez exigidos por parte de la universidad. Durante todo el desarrollo de la aplicación del cuestionario, se mantuvo en anonimato todo tipo de datos personales brindados por colaboradores tanto obreros como administrativos pertenecientes de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C.

IV. RESULTADOS

Considerando los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados y en base a las variables planteadas, se consiguieron los siguientes resultados:

Tabla 1.

Identificar el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

Nivel	N° de directivos	Porcentajes
Mala	4	10,0
Regular	13	32,5
Buena	23	57,5
Total	40	100,0

Fuente: *Encuestas aplicada a los colaboradores de la empresa.*

Interpretación: En cuanto a los resultados de la tabla 1 relacionados al Nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, se halló que el 57.5% consideraron que hay una buena gestión de cambio y tan solo el 10% de nivel malo, debido a que la mayoría de los colaboradores participan y están motivados e interesados en el proceso de cambio que se realizan en la empresa ya que en los anteriores cambios resultaron beneficiosos y fueron permanentes, pero también como se puede visualizar existen algunos que se resisten al cambio por el miedo a afrontar nuevas experiencias.

Tabla 2.

Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

Nivel	Nº de directivos	Porcentajes
Mala	2	5,0
Regular	17	42,5
Buena	21	52,5
Total	40	100,0

Fuente: *Encuestas aplicado a los colaboradores de la empresa.*

Interpretación: En cuanto a los resultados de la tabla 2 relacionados al nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, encontramos que en su mayoría el 52.5% mostraron un buen desempeño laboral y en su minoría tan solo el 5% un mal desempeño laboral. Dentro de la empresa la mayor parte de los colaboradores muestran un buen desempeño laboral debido a que existe posibilidades de desarrollo, también hay flexibilidad en los horarios de las jornadas laboral, el esfuerzo que demuestra el colaborador dentro de la empresa es retribuida, aunque se refleja una minoría en mal desempeño laboral porque existen colaboradores que no están comprometidos y eso es demostrado en sus faltas e indisciplina.

Tabla 3.

Determinar la relación de las dimensiones de gestión de cambio y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

Rho de Spearman		Gestión de cambio	
		Organización	Personal
Desempeño laboral	Rho	0.942**	0.708**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	40	40

Fuente: *Encuestas aplicada a los colaboradores de la empresa.*

Los resultados de la Tabla 3 muestran que existe una relación altamente significativa entre la dimensión organizativa de la variable gestión del cambio y la otra variable rendimiento laboral, con un valor de Rho = 0,942, lo que indica un nivel muy alto de correlación positiva y directa a un nivel de significación inferior al 5% ($p < 0,05$). Se descubrió que la relación entre la dimensión personal de la variable de gestión del cambio y el rendimiento laboral tenía un valor de Rho de 0,708, lo que indicaba una fuerte asociación positiva o directa a un nivel de significación bajo ($p < 0,05$), concluyendo que existe relación significativa. Los trabajadores de la empresa JVC están comprometidos de manera que se apoyan e interactúan sus responsabilidades o cargos que buscan alcanzar, coordinando y optimizando los recursos disponibles y siempre para la mejoría de la organización.

Tabla 4.

Contrastación de hipótesis entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

RHO DE SPEARMAN		<i>Gestión del cambio</i>	<i>del</i>	<i>Desempeño laboral</i>
<i>Gestión del cambio</i>	Rho	1,000		,734
	Sig. (bilateral)	.		,000
	N	40		40
<i>Desempeño laboral</i>	Rho	1,000		1.000
	Sig. (bilateral)	.		.
	N	40		40

Fuente: *Encuestas aplicado a los colaboradores de la empresa.*

Interpretación: Según los resultados del cuadro 4, existe una correlación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento laboral de los empleados del JVC. El valor de correlación de Spearman $Rho = 0,734$, que indica una correlación positiva o directa de alto nivel, y una significación de $p = 0,000$, que es un valor inferior a la significación estándar del 5% ($p 0,05$), indican que existe una relación significativa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral. Esto se debe que en la empresa tanto los jefes como la mayoría de los colaboradores fomentan la estabilidad y desarrollo a futuro de ella, con el apoyo del personal capacitado y el aporte continuo entre jefes y colaboradores para el logro de los objetivos de la organización.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos sobre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, se realiza a continuación el análisis respectivo:

Identificar el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C. Los resultados muestran que el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, en la cual un 57.5% mostraron que existe una buena gestión y solo el 10% existe una mala gestión y el 32.5% son de una gestión regular; este porcentaje de brecha se debe a las relaciones laborales de algunos colaboradores, tal como coincidimos con Mogollón, J. (2019), en su estudio modelo de gestión del cambio organizativo provocado por la adopción de avances tecnológicos en las PYME, señaló que la gestión de cambio es importante para garantizar la estabilidad y crecimiento de las empresas, de manera que estos cambios en la organización eviten el declive constante de esta, siendo su aplicación fundamental para el desarrollo del presente como del futuro. Por otro lado, Mendy (2020), acierta en que la conducta de los empleados tiene algo de relación con la dimensión personal de la gestión de cambio, por lo que la reticencia al cambio y el bajo rendimiento laboral son las básicas causas que ocasionan problemas en las empresas; y por motivo de comparación encontramos que el estudio realizado hubo en su mayoría buenos resultados favorables en lo personal de los colaboradores.

Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores JVC Contratistas Generales S.A.C. Los resultados muestran que el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de muestra realizada un 52.5% tienen un buen desempeño el 42.5% regular y solo un 5% una mala gestión, estos resultados se debe a personal nuevo poco capacitado dentro de la empresa, tal como Prado (2016), en su

estudio sobre el nivel de rendimiento laboral en los colaboradores, porque en su gran mayoría estos fueron personas con tiempo en la empresa lo cual por ende tuvieron altos niveles de rendimiento laboral que fueron evaluadas. Así mismo, denota similitud en los resultados obtenidos de esta investigación con la de Castro (2018), cuya investigación fue cuantitativa correlacional y analítica – descriptiva, reafirmando con su conclusión en que se dedicaron al trabajo de campo, dichos resultados fueron factibles extraer la conclusión de que la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral tienen una asociación bastante significativa, como lo demuestra una $Rho = 0,387$ y que también hay evidencia de un nivel moderado de gestión del cambio. Por otra parte, nuestro estudio de investigación se relaciona con la de Flores (2020) en su investigación, que tenía como objetivo de que los empleados aprendan a gestionar las iniciativas de cambio dentro de la empresa, por la cual se manifiesta que, para tener un buen desempeño en el trabajo, es por ello, que esto demuestra que es necesario que aprendan a saber gestionar las iniciativas de cambio dentro de la empresa para tener buenas habilidades en los colaboradores. Esto se debe a que la institución experimenta con frecuencia cambios en la dirección, el personal y la autoridad.

Determinar la relación de las dimensiones de gestión del cambio y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. La relación de las dimensiones de gestión del cambio y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC, de la cual se obtuvo una correlación positiva o directa de grado muy alto, demostrando la implicancia que tiene la organización para el adecuado desempeño de los colaboradores, de igual forma la relación entre la dimensión personal y desempeño laboral fue positiva o directa con un grado alto; de tal manera se evidencia que la implicancia que tiene la organización interna de la empresa y los aspectos personales de cada colaborador influyen en el desempeño de estos, los resultados se

debe a que posiblemente al verse incrementado los niveles de ambas dimensiones es posible apreciar un mejor desempeño laboral. Estos resultados son semejantes a los de Apaza (2018), quien señaló que una de las prioridades de las organizaciones para lograr el éxito ha de ser la gestión del rendimiento laboral, el cual se logra prestando atención al entorno de los colaboradores y el rendimiento que muestran ante un ambiente adecuado para estos.

Determinar la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., la cual en los resultados se obtuvo una correlación positiva y directa de nivel alto, demostrando así que existe una relación significativa entre gestión del cambio y desempeño laboral, evidenciando que en la empresa tanto los jefes como la mayoría de los colaboradores fomentan la estabilidad y desarrollo a futuro de ella. De tal manera que coincidimos con los investigadores Naslund y Norman (2019), en su tesis acerca de las actitudes de los empleados hacia los procedimientos de cambio organizativo y la calidad de la comunicación de Oreg, donde menciona que antes de realizar algún tipo de cambio en la organización, es necesario realizar una evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores, y de igual manera después de haber implementado algún cambio, de esta forma se logra determinar si la empresa se encuentra preparada para realizar el tipo de gestión de cambio esperado por el bien de la continuidad laboral de la organización. Por motivo que tanto con el apoyo del personal capacitado y con el aporte continuo entre jefes y colaboradores lograr alcanzar los objetivos de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general donde el valor de correlación Spearman fue de $Rho = 0.734$ evidenciando una correlación positiva y directa de nivel alto y con una significancia de $p = 0.000$ siendo un valor menor a la significancia estándar de 5% ($p < 0.05$), se concluyó que, si existe relación directa entre gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, si bien es cierto que esta relación no es totalmente positiva perfecta, esto queda demostrado ciertamente a que ha mayor nivel sea la gestión del cambio mejores resultados se obtendría en los niveles del desempeño laboral en los colaboradores de dicha empresa ya mencionada.
2. De acuerdo con nuestro primer objetivo específico, en los análisis estadísticos referente a los niveles de gestión de cambio, se hallaron que el 57.5% consideraron que hay una buena gestión de cambio y tan solo el 10% de nivel malo, se determinó que la mayoría consideraron que existió buenos resultados, la cual, queda demostrado que los resultados fueron favorables.
3. De acuerdo con nuestro objetivo específico dos, de manera similar, ocurre con los niveles del desempeño laboral de los colaboradores, encontramos que el 52.5% mostraron un buen desempeño laboral y que solo el 5% un mal desempeño laboral, concluimos que, los colaboradores muestran resultados favorables en relación con la ocupación laboral de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C. Trujillo.
4. Por último, de acuerdo con la relación entre la primera dimensión organización de gestión de cambio y desempeño laboral la cual, se encontró un valor de $Rho = 0.942$, evidenciando que existe una correlación positiva y directa de nivel muy alta y con una significancia menor a la significancia estándar de 5% ($p < 0.05$), concluyendo que existe relación altamente significativa directa de

nivel alto en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo. Y la relación entre la segunda dimensión personal de gestión de cambio y desempeño laboral donde se encontró que el valor de $Rho = 0.708$, evidenciando que existe una correlación positiva y directa de nivel alta y con una significancia menor a la significancia estándar de 5% ($p < 0.05$), concluyendo que existe relación directa de nivel alta en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

Para seguir fomentando la gestión del cambio se recomienda la colaboración por parte del área de gerencia, crear espacios, donde se facilite el trabajo en equipo, como salas de reuniones y de trabajo con materiales necesarios para así mejorar la gestión de cambio y lograr un buen nivel en el desempeño laboral de una empresa.

Para contribuir a una buena gestión del cambio, se recomienda al área de recursos humanos seguir realizando capacitaciones cada seis meses, con especialistas que apoyen a los colaboradores que aun tengan temor a afrontar nuevas experiencias dentro de la empresa J.V.C. Contratistas Generales S.A.C.

Se recomienda al área de gerencia seguir reconociendo el desempeño laboral que demuestran los trabajadores, de tal manera que haya motivación por parte del colaborador mediante los incentivos y así puedan seguir trabajando en la misma línea; esto se dará dos veces por año, cada que se realice la evaluación de desempeño en la empresa.

Finalmente, se recomienda seguir trabajando en la dimensión organización mediante capacitaciones realizadas por el área de recursos humanos de tal manera que contribuya al desempeño laboral del colaborador, de la misma forma crear programas de aprendizaje y desarrollo personal, también con capacitaciones permanentes para así aumentar la satisfacción laboral del colaborador de la empresa.

REFERENCIAS

Aguado, D. (2016) La capacidad de adaptación de las organizaciones. Blog Instituto de Ingeniería del conocimiento.

<https://www.iic.uam.es/rr-hh/capacidad-adaptacion-organizaciones/>

Arias, L., Larrota, A. (2018). *Estrategias para La Gestión de Cambio organizacional en la Empresa Taco Bell*. *Revista Colombiana programa de Psicología*, 36.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5625/2/2018_estrategia_gestion_cambio.pdf

Cáceres, O. (2019). ¿Qué es una crítica constructiva? AboutEspañol.com.

[¿Qué es una crítica constructiva? \(aboutespanol.com\)](http://www.aboutspanol.com/que-es-una-critica-constructiva/)

Castro, E. (2018) *La Gestión del Cambio Organizacional (teoría de Higings) y el Desempeño Laboral de los profesionales en la UGEL Quispicanchi*, 2018.

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37476/castro_ee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepal (2020). *Suspensión de operaciones de 1125 empresas peruanas debido a covid 19*.

<https://www.cepal.org/es/subtemas/covid-19>

Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajos de TNM Limited. (Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Coombia).

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3045/00002472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. McGrawHill. (pp.41).

https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_hu_manos_El_capital_humano_pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. (9ª ed.). México. Mc Graw Hill. (68).
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

Claros, C. (2021). *Muestra Censal o Poblacional*.

[Muestra Censal O Poblacional \[546jge2xv8n8\] \(idoc.pub\)](#)

Coutiño, G. (2015) Formación de la conciencia para el cambio. *Revista de Gestión del Cambio*, 1 (1) 4-7.

<https://es.slideshare.net/alvarocoutino/formacin-de-la-conciencia-para-el-cambio-54022433>

Delgado, I. (2020). Que es el Respeto (valor). Significados.com.

[Qué es el Respeto \(valor\): concepto, definición y ejemplos - Significados](#)

Dessler, et al. (2011). *Programas De Evaluación Del Desempeño Tradicionales*. [Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo]. Archivo Digital

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf

Equipo editorial, Etecé. (2021) *Cuestionario*.

<https://concepto.de/cuestionario/#ixzz7j8hGegP0>

Fernández, M. (2016). *La adaptación al cambio como clave principal para que un negocio tenga éxito. Interempresas*.

https://www.interempresas.net/Ferreteria/Articulos/159927-La_adaptación_al-cambio-como-clave-principal-para-que-un-negocio-tenga-exito.html

Flores, V. (2020) *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Piura*. [Tesis de maestría.

Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61374/Flores_MVI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Foronda, F. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. [Tesis de grado. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia]. Archivo Digital.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank_2018_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf

Guzmán, A. (2018). *Adaptabilidad y Proceso de Cambio Organizacional: estudio realizado con colaboradores del área de atención al cliente de la empresa Cooperativa Salcajá, Salcajá Quetzaltenango*. [Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Archivo Digital.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>

Hidalgo, S. (2020). *El Acoso Laboral*. [Trabajo de investigación. Universidad Autónoma de Barcelona]. Archivo Digital. [Microsoft Word - Trabajo fin de grado Sandra Hidalgo.docx \(uab.cat\)](#)

Huichi, N. (2019). *Motivación Laboral* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana Unión]. Archivo Digital. [Motivación Laboral \(upeu.edu.pe\)](#)

J. Contreras (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas*. *Revista Colombiana*. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15020946_ContrerasSanchezJ.f

Mousalli-Kayat, G. (2015) *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. [Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf \(researchgate.net\)](#)

Mogollon, J. (2019). *La Gestión Del Cambio: Revisión Sistemática En Los Últimos 10 AÑOS, 2009- 2019*. [Trabajo de Investigación. Universidad Privada del

Norte].

Archivo

Digital.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28653?show=full>

Mousalli-Kayat, G. (2015) *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*.

[Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf \(researchgate.net\)](#)

Muntané, J. (2010). *Introducción a la Investigación Básica. Revisiones Temáticas*.

[RAPD_N3_2010.indd \(researchgate.net\)](#)

Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*. *Revista Ingeniería Industrial*, 38(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18155936201700030010

Pineda, M. y Cortés, G. (2018). *Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura*. *Revista Espacios*, 39(37).

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>

Plasencia, J. Hidalgo, I. (2021) *La gestión del cambio de Institutos de Educación Superior Tecnológico Público, Región La Libertad*. [Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres]. Archivo Digital.

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8806>

Prado, C. (2016). *Relación entre Clima Laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*.

[Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo]. Archivo Digital.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651?show=full>

Price W. (1994) *Better Change. Best Practices for transforming your organization*.

Irwin Professional Pub; First Edition. 288-289.

<https://www.amazon.com/Better-Change-Practices-Transforming-Organization/dp/0786303425>

Ramírez, R. (2017). *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y agricultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017*. [Tesis

de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12921>

Real Academia Española (2023). Diccionario de la lengua española.

[actualización | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#)

Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018) *Diseño de Investigación de Corte Transversal*. Revista Médica Sanitas. 21(3). 141-146.

[Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf \(researchgate.net\)](#)

Rodríguez y Fernández (2006). *Gestión del Cambio Organizacional a través de Proyectos*. Revista científica latinoamericana. 18(1).42-47.
<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562005.pdf>

Sánchez, G. (2020) Eficacia. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Soller, B. y Pizango, S. (2019). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las Instituciones educativas públicas, Distritos de Iñapari, Iberia, Mavila, Alerta y Alegría 2018*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. Archivo Digital.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNA_7da5f5870f95e6fb26d75d4ae9980211/Description

Torres, A. (2014) *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias*.
[Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias-with-cover-page-v2.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#)

Trujillo, Marulanda y Isaza. (2010) *Cultura organizacional y gestión del cambio y de conocimiento en organizaciones de Caldas*. Fundación colombiana Católica del Norte. (17). <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961008.pdf>

Vansteenkiste, M., Ryan, R., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1-31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>

Westreicher, G. (2020) *Encuesta*. Economipedia.com.

[Encuesta - Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia](#)

Zelada, M. (2016). *Satisfacción y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Archivo Digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/463/Zelada_JM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Zimmerman, A. (2000) *Gestión del Cambio Organizacional*. (2da Edición) Ediciones. Abya-Yala Impresión digital.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/57299.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL CAMBIO	Krag (2009) argumenta que la gestión del cambio se aplica como un intento deliberado de reemplazar patrones organizados específicos de conducta, entendida en términos de las rutinas organizacionales. (pg. 642)	Respuestas emitidas por los encuestados en la muestra de estudio a la totalidad de ítems formulados en el instrumento aplicado y con escala de valoración (escala de Likert).	ORGANIZACIÓN	Conciencia al cambio	ORDINAL
			PERSONAL	Deseo del cambio	
				Capacidad de emplear el cambio.	
				Soporte para sostener el cambio	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2007) Es el comportamiento evaluado de los colaboradores que tiene como finalidad el resultado efectivo de las metas definidas. Este es el aspecto principal del sistema. El desempeño representa la planeación de una persona para alcanzar la meta prevista. (pg. 245).	La variable desempeño laboral se medirá a través de 3 dimensiones, desempeño de la tarea, civismo y conductas negativas. La cual se desglosa en 9 indicadores. Se utilizará un cuestionario con la escala de Likert.	DESEMPEÑO DE TAREA	Eficacia	ORDINAL
				Reconocimiento	
			CIVISMO	Respeto	
				Motivación	
				Sugerencias constructivas	
			CONDUCTAS NEGATIVAS	Actualización	
				Frustración	
Acoso Laboral	Envidia.				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de Variable 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Gestión del Cambio Y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023”

Investigador principal, Autores: Rojas León, María del Carmen y Urquiaga Sánchez, Rosa Emperatriz
Asesores: Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto y Mg. Cervantes Mendoza Hugo Manuel.

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: “Gestión del Cambio Y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023”, cuyo propósito es Determinar cuál es la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución JVC Contratistas Generales S.A.C.

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

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

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

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

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

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

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

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

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucv.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe, o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

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

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

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE “GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JVC CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, TRUJILLO, 2023”

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer la gestión del cambio en relación al desempeño laboral en la institución que usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta, puede emplear cualquier color de lapicero.

III.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta de acuerdo a la siguiente escala:

- | | | |
|----------------|-------------------|-------------|
| 1.- Nunca | 3.- Algunas Veces | 5.- Siempre |
| 2.- Casi Nunca | 4.- Casi siempre | |

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1.-	ORGANIZACIÓN	1. ¿Usted tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la empresa?					
		2. ¿Es consciente como colaborador sobre la necesidad de un cambio?					
		3. ¿En la empresa se tiene conciencia que el mundo evoluciona tecnológicamente de manera rápida produciendo cambios a toda organización que adopta dichos avances?					
		4. En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?					
		5. ¿Usted tiene el interés de participar en el cambio?					
		6. ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?					
		7. ¿Conoce usted las herramientas necesarias para hacer el cambio?					
		8. ¿Conoce las áreas importantes en donde se priorizan un cambio?					
		9. ¿Usted es consciente de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio?					

2.-		10. ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio?					
		11. ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio?					
		12. ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?					
		13. ¿Existe un personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio?					
	PERSONAL	14. ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría el desarrollo de las labores?					
		15. ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso de cambio?					
		16. ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio?					
		17. ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios?					
		18. ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación?					
		19. ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio?					
		20. ¿Ha adquirido conocimiento de algún otro cambio aplicado en la entidad?					
		21. ¿Los cambios aplicados en su área han sido favorables?					
		22. ¿Asiste por lo menos una vez al año algún tipo de capacitación de innovación?					
		23. ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?					
		24. ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?					
	25. ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son las adecuadas?						

¡Gracias por su tiempo!

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable 2

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2023-VI-UCV

Título de la investigación: "Gestión del Cambio Y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023"

Investigador principal, Autores: Rojas León, María del Carmen y Urquiaga Sánchez, Rosa Emperatriz

Asesores: Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto y Mg. Cervantes Mendoza Hugo Manuel.

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: "Gestión del Cambio Y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023", cuyo propósito es Determinar cuál es la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución JVC Contratistas Generales S.A.C.

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

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

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

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

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

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

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

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

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. Cedrón Medina Carlos Alberto al correo electrónico ccedronm@ucv.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe, o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

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

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

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE “GESTIÓN DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JVC CONTRATISTAS GENERALES S.A.C, TRUJILLO, 2023”

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el desempeño laboral en relación a la gestión del cambio en la institución que usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta, puede emplear cualquier color de lapicero.

III.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta de acuerdo con la siguiente escala:

1.- Nunca

3.- Algunas Veces

5.- Siempre

2.- Casi Nunca

4.- Casi siempre

Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.-	DESEMPEÑO DE TAREA	1. ¿El colaborador en la empresa cumple con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?					
		2. ¿Las tareas encomendadas al colaborador son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?					
		3. ¿El colaborador emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?					
		4. ¿El colaborador suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?					
		5. Cuando le explican un trabajo al colaborador ¿Entiende correctamente la tarea encomendada?					
		6. Cuándo se forma un equipo de trabajo ¿El colaborador tiene claro en que consiste la tarea asignada?					
		7. ¿El colaborador es reconocido por cumplir su labor a tiempo?					
		8. ¿El colaborador aprecia el incentivo que se le da por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?					
2.-	CIVISMO	9. ¿El colaborador cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?					
		10. ¿El colaborador muestra una buena la relación de respeto entre compañeros y jefes?					

3.-		11. ¿El colaborador propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?				
		12. ¿Las sugerencias tomadas en cuenta del colaborador, han logrado resultados positivos?				
		13. ¿El colaborador interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros?				
		14. ¿El colaborador suele alentar y/o motivar a sus compañeros?				
	CONDUCTAS NEGATIVAS	15. Cuando no se logra el cumplimiento de la tarea ¿El colaborador suele sentirse frustrado en su capacidad personal?				
		16. ¿El colaborador conoce las medidas disciplinarias que se aplican cuando no se cumple con las metas establecidas?				
		17. Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿El colaborador suele enojarse y no realizar el trabajo?				
		18. Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿El colaborador suele molestarse?				
		19. Cuando alguien es recompensado por su labor y el colaborador no ¿Él suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?				
		20. ¿El colaborador suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?				
		21. ¿El colaborador ha sido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?				
		22. ¿Suelen asignarle al colaborador trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?				

¡Gracias por su tiempo!

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del Cambio

Krag (2009) argumenta que la gestión del cambio se aplica como un intento deliberado de reemplazar patrones organizados específicos de conducta, entendida en términos de las rutinas organizacionales. (pg. 642).

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) Es el comportamiento evaluado de los colaboradores que tiene como finalidad el resultado efectivo de las metas definidas. Este es el aspecto principal del sistema. El desempeño representa la planeación de una persona para alcanzar la meta prevista. (pg. 245).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Cambio	Organización	
	Personal	
Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	
	Civismo	
	Conductas negativas	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del Cambio y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023” elaborado por Rojas León María del Carmen y Urquiaga Sánchez Rosa Emperatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Cambio

- Primera dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Conciencia del cambio	1- ¿Usted tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la empresa?	4	4	4	
	2- ¿Es consciente como colaborador de la necesidad de un cambio?	4	4	4	
	3- ¿En la empresa se tiene conciencia que el mundo evoluciona tecnológicamente de manera rápida produciendo cambios a toda organización que adopta dichos avances?	4	4	4	
	4- ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría al desarrollo de las labores?	4	4	4	
	5- ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso del cambio?	4	4	4	

	6- En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?	4	4	4	
Deseo del cambio	7- ¿Usted tiene el interés de participar en el cambio?	4	4	4	
	8- ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?	4	4	4	
	9- ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio?	4	4	4	
	10- ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios?	4	4	4	
	11- ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación?	4	4	4	
	12- ¿Conoce usted las herramientas necesarias para hacer el cambio?	4	4	4	
	13- ¿Conoce las áreas importantes en donde se priorizan un cambio?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento previo para el cambio	14- ¿Usted es consciente de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio?	4	4	4	
	15- ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio?	4	4	4	

	16- ¿Ha adquirido conocimientos de algún otro cambio aplicado en la entidad?	4	4	4	
	17- ¿Los cambios aplicados en su área han sido favorables?	4	4	4	
Capacidad de implementar el cambio	18- ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio?	4	4	4	
	19- ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio?	4	4	4	
	20- ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?	4	4	4	
	21- ¿Asiste por lo menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?	4	4	4	
	22- ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?	4	4	4	
	23- ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio?	4	3	4	
Soporte para sostener el cambio	24- ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?	4	4	4	
	25- ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos	4	4	4	

	hábitos son los adecuados?				
--	----------------------------	--	--	--	--

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1- ¿El colaborador en la empresa cumple con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?	4	4	4	
	2- ¿Las tareas encomendadas al colaborador son entendibles para desarrollaras de manera eficaz?	4	4	4	
Eficiencia	3- ¿El colaborador emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?	4	4	4	
	4- ¿El colaborador suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?	4	4	4	
Claridad en el trabajo	5- Cuando le explican un trabajo al colaborador ¿Entiende correctamente la tarea encomendada?	4	4	4	
	6- Cuando se forma un equipo de trabajo ¿El colaborador tiene claro en que consiste la tarea asignada?	4	4	4	
Reconocimiento	7- ¿El colaborador es reconocido por cumplir su labor a tiempo?	4	4	4	

	8- ¿El colaborador aprecia el incentivo que se le da por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto a los compañeros	9- ¿El colaborador cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?	4	4	4	
	10- ¿El colaborador muestra una buena relación de respeto entre compañeros y jefes?	4	4	4	
Sugerencias constructivas	11- ¿El colaborador propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?	4	4	4	
	12- ¿Las sugerencias tomadas en cuenta del colaborador, han logrado resultados positivos?	4	4	4	
Motivación interpersonal	13- ¿El colaborador interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros?	4	4	4	
	14- ¿El colaborador suele alentar y/o motivar a sus compañeros?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conductas negativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Frustración	15- Cuándo no se logra el cumplimiento de la tarea ¿El colaborador suele sentirse frustrado en su capacidad personal?	4	4	4	
	16- ¿El colaborador conoce las medidas disciplinarias que se aplican cuando no se cumple con las metas establecidas?	4	4	4	
Conflicto	17- Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿El colaborador suele enojarse y no realizar el trabajo?	4	4	4	
	18- Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿El colaborador suele molestarse?	4	4	4	
Envidia	19- Cuando alguien es recompensado por su labor y el colaborador no ¿Él suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?	4	4	4	
	20- ¿El colaborador suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?	4	4	4	

Acoso laboral	21- ¿El colaborador ha sido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	22- ¿Suelen asignarle al colaborador trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?	4	4	4	

Mg. Danitza Susan Uceda Trujillo

DNI N° 44602494

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Cambio y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramirez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rojas León, Maria del Carmen Urquiaga Sanchez, Rosa Emperatriz
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. **Soporte teórico**

- **Variable 1: Gestión del Cambio**
Krag (2009) argumenta que la gestión del cambio se aplica como un intento deliberado de reemplazar patrones organizados específicos de conducta, entendida en términos de las rutinas organizacionales. (pg. 642).

- **Variable 2: Desempeño Laboral**
Chiavenato (2007) Es el comportamiento evaluado de los colaboradores que tiene como finalidad el resultado efectivo de las metas definidas. Este es el aspecto principal del sistema. El desempeño representa la planeación de una persona para alcanzar la meta prevista. (pg. 245).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Cambio	Organización	
	Personal	
Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	
	Civismo	
	Conductas negativas	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del Cambio y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023” elaborado por Rojas León María del Carmen y Urquiaga Sánchez Rosa Emperatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Cambio

- Primera dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia del cambio	1- ¿Usted tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la empresa?	3	3	3	
	2- ¿Es consciente como colaborador de la necesidad de un cambio?	3	3	3	
	3- ¿En la empresa se tiene conciencia que el mundo evoluciona tecnológicamente de manera rápida produciendo cambios a toda organización que adopta dichos avances?	3	3	3	
	4- ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría al desarrollo de las labores?	3	3	3	
	5- ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso del cambio?	3	3	3	
	6- En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?	3	3	3	
Deseo del cambio	7- ¿Usted tiene el interés de participar en el cambio?	3	3	3	
	8- ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?	3	3	3	
	9- ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio?	3	3	3	
	10- ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios?	3	3	3	
	11- ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación?	3	3	3	
	12- ¿Conoce usted las herramientas necesarias para hacer el cambio?	3	3	3	

13- ¿Conoce las áreas importantes en donde se priorizan un cambio?	3	3	3	
--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento previo para el cambio	14- ¿Usted es consciente de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio?	3	3	3	
	15- ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio?	3	3	3	
	16- ¿Ha adquirido conocimientos de algún otro cambio aplicado en la entidad?	3	3	3	
	17- ¿Los cambios aplicados en su área han sido favorables?	3	3	3	
Capacidad de implementar el cambio	18- ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio?	3	3	3	
	19- ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio?	3	3	3	
	20- ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?	3	3	3	
	21- ¿Asiste por lo menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?	3	3	3	
	22- ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?	3	3	3	
Soporte para sostener el cambio	23- ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio?	3	3	3	
	24- ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?	3	3	3	
	25- ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos hábitos son los adecuados?	3	3	3	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

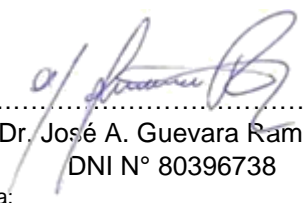
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1- ¿El colaborador en la empresa cumple con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?	3	3	3	
	2- ¿Las tareas encomendadas al colaborador son entendibles para desarrollarlas de manera eficaz?	3	3	3	
Eficiencia	3- ¿El colaborador emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?	3	3	3	
	4- ¿El colaborador suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?	3	3	3	
Claridad en el trabajo	5- Cuando le explican un trabajo al colaborador ¿Entiende correctamente la tarea encomendada?	3	3	3	
	6- Cuando se forma un equipo de trabajo ¿El colaborador tiene claro en que consiste la tarea asignada?	3	3	3	
Reconocimiento	7- ¿El colaborador es reconocido por cumplir su labor a tiempo?	3	3	3	
	8- ¿El colaborador aprecia el incentivo que se le da por el logro de su trabajo sobre la meta establecida?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto a los compañeros	9- ¿El colaborador cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?	3	3	3	
	10- ¿El colaborador muestra una buena relación de respeto entre compañeros y jefes?	3	3	3	
Sugerencias constructivas	11- ¿El colaborador propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?	3	3	3	
	12- ¿Las sugerencias tomadas en cuenta del colaborador, han logrado resultados positivos?	3	3	3	
Motivación interpersonal	13- ¿El colaborador interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros?	3	3	3	
	14- ¿El colaborador suele alentar y/o motivar a sus compañeros?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Conductas negativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Frustración	15- Cuándo no se logra el cumplimiento de la tarea ¿El colaborador suele sentirse frustrado en su capacidad personal?	3	3	3	
	16- ¿El colaborador conoce las medidas disciplinarias que se aplican cuando no se cumple con las metas establecidas?	3	3	3	
Conflicto	17- Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿El colaborador suele enojarse y no realizar el trabajo?	3	3	3	
	18- Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿El colaborador suele molestarse?	3	3	3	
Envidia	19- Cuando alguien es recompensado por su labor y el colaborador no ¿Él suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?	3	3	3	
	20- ¿El colaborador suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?	3	3	3	
Acoso laboral	21- ¿El colaborador ha sido presionado innecesariamente por parte del personal superior,	3	3	3	
	durante el desarrollo de sus actividades?				
	22- ¿Suelen asignarle al colaborador trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?	3	3	3	



 Dr. José A. Guevara Ramirez
 DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Cambio y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rojas León, Maria del Carmen Urbano Sanchez, Rosa Empertin
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 25 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión del Cambio

Krag (2009) argumenta que la gestión del cambio se aplica como un intento deliberado de reemplazar patrones organizados específicos de conducta, entendida en términos de las rutinas organizacionales. (pg. 642).

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Chiavenato (2007) Es el comportamiento evaluado de los colaboradores que tiene como finalidad el resultado efectivo de las metas definidas. Este es el aspecto principal del sistema. El desempeño representa la planeación de una persona para alcanzar la meta prevista. (pg. 245).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Cambio	Organización	
	Personal	
Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	
	Civismo	
	Conductas negativas	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión del Cambio y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023” elaborado por Rojas León María del Carmen y Urquiaga Sanchez Rosa Emperatriz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Cambio

- Primera dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia del cambio	1- ¿Usted tiene conocimiento del cambio que se requiere realizar en la empresa?	4	4	4	
	2- ¿Es consciente como colaborador de la necesidad de un cambio?	4	4	4	
	3- ¿En la empresa se tiene conciencia que el mundo evoluciona tecnológicamente de manera rápida produciendo cambios a toda organización que adopta dichos avances?	4	4	4	
	4- ¿Tiene conocimiento que al aplicar un cambio ayudaría al desarrollo de las labores?	4	4	4	
	5- ¿Es consciente de la necesidad de ser guiado durante el proceso del cambio?	4	4	4	
	6- En el área de trabajo, ¿Existe el deseo de que se requiere realizar algún proceso de cambio?	4	4	4	

Deseo del cambio	7- ¿Usted tiene el interés de participar en el cambio?	4	4	4	
	8- ¿Tienen motivación personal para comenzar a hacer el proceso de cambio?	4	4	4	
	9- ¿Desea mejorar su desempeño a través de un cambio?	4	4	4	
	10- ¿Puede mejorar el trabajo en su ambiente laboral aplicando pequeños cambios?	4	4	4	
	11- ¿Le gustaría que el cambio a aplicarse tome el tiempo necesario para su explicación?	4	4	4	
	12- ¿Conoce usted las herramientas necesarias para hacer el cambio?	4	4	4	
	13- ¿Conoce las áreas importantes en donde se priorizan un cambio?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento previo para el cambio	14- ¿Usted es consciente de los riesgos de la aplicación y no aplicación de algún cambio?	4	4	4	
	15- ¿Puede poner en práctica sus conocimientos para aplicarlos en el cambio?	4	4	4	
	16- ¿Ha adquirido conocimientos de algún	4	4	4	

	otro cambio aplicado en la entidad?				
	17- ¿Los cambios aplicados en su área han sido favorables?	4	4	4	
Capacidad de implementar el cambio	18- ¿Existe un liderazgo con capacidad para implementar el cambio?	4	4	4	
	19- ¿Frecuentemente se programa al personal para ser capacitado en temas para ser usados en algún cambio?	4	4	4	
	20- ¿Se adquiere todo el material necesario para realizar cambios en el área?	4	4	4	
	21- ¿Asiste por lo menos una vez al año a algún tipo de capacitación de innovación?	4	4	4	
	22- ¿La implementación de cambios en el área, tiene programado correctamente el tiempo necesario?	4	4	4	
Soporte para sostener el cambio	23- ¿Existe personal capacitado para realizar y mantener el proceso de cambio?	4	3	4	
	24- ¿Existen normativas implantadas en la dirección para evitar volver a los antiguos hábitos?	4	4	4	
	25- ¿Las medidas correctivas para evitar volver a los viejos	4	4	4	

	hábitos son los adecuados?				
--	----------------------------	--	--	--	--

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficacia	1- ¿El colaborador en la empresa cumple con sus tareas encomendadas en el tiempo establecido?	4	4	4	
	2- ¿Las tareas encomendadas al colaborador son entendibles para desarrollaras de manera eficaz?	4	4	4	
Eficiencia	3- ¿El colaborador emplea menos recursos necesarios para cumplir con sus tareas?	4	4	4	
	4- ¿El colaborador suele culminar sus tareas asignadas antes de tiempo?	4	4	4	
Claridad en el trabajo	5- Cuando le explican un trabajo al colaborador ¿Entiende correctamente la tarea encomendada?	4	4	4	
	6- Cuando se forma un equipo de trabajo ¿El colaborador tiene claro en que consiste la tarea asignada?	4	4	4	
Reconocimiento	7- ¿El colaborador es reconocido por cumplir su labor a tiempo?	4	4	4	
	8- ¿El colaborador aprecia el incentivo que se le da por el logro de	4	4	4	

	su trabajo sobre la meta establecida?				

- Segunda dimensión: Civismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respeto a los compañeros	9- ¿El colaborador cumple las normativas de convivencia establecidas en la dirección?	4	4	4	
	10- ¿El colaborador muestra una buena relación de respeto entre compañeros y jefes?	4	4	4	
Sugerencias constructivas	11- ¿El colaborador propone a sus jefes nuevas formas de hacer mejor las tareas?	4	4	4	
	12- ¿Las sugerencias tomadas en cuenta del colaborador, han logrado resultados positivos?	4	4	4	
Motivación interpersonal	13- ¿El colaborador interactúa en el desarrollo de sus actividades con sus compañeros?	4	4	4	
	14- ¿El colaborador suele alentar y/o motivar a sus compañeros?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Conductas negativas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Frustración	15- Cuándo no se logra el cumplimiento de la tarea ¿El colaborador suele sentirse frustrado en su capacidad personal?	4	4	4	
	16- ¿El colaborador conoce las medidas disciplinarias que se aplican cuando no se cumple con las metas establecidas?	4	4	4	
Conflicto	17- Cuando no se establecen reglas claras para realizar las tareas encomendadas ¿El colaborador suele enojarse y no realizar el trabajo?	4	4	4	
	18- Cuando los incentivos propuestos por realizar a tiempo una tarea no se cumplen, ¿El colaborador suele molestarse?	4	4	4	
Envidia	19- Cuando alguien es recompensado por su labor y el colaborador no ¿Él suele realizar alguna acción para recibir la misma recompensa?	4	4	4	
	20- ¿El colaborador suele estar conforme con la cantidad de trabajo que se le asigna a diferencia de otros compañeros?	4	4	4	

Acoso laboral	21- ¿El colaborador ha sido presionado innecesariamente por parte del personal superior, durante el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	22- ¿Suelen asignarle al colaborador trabajo no relacionado a sus labores cotidianas?	4	4	4	



.....
(Ms. Pablo Ricardo Ciudad Fernández

DNI N° 17873919

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad.

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603876165
JVC CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	José Luis Valderrama Contreras
Nombres y Apellidos	DNI:
José Luis Valderrama Contreras	45648681

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
“Gestión del Cambio Y Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023”	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Maria del Carmen, Rojas León	70251115
Rosa Emperatriz, Urquiaga Sánchez	73016098

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

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de octubre del 2023

Firma y sello: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 8. Matriz de consistencia

TÍTULO: “GESTION DEL CAMBIO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA JVC CONTRATISTAS GENERALES S.A.C., TRUJILLO, 2023”					
AUTORAS: ROJAS LEON MARIA DEL CARMEN Y URQUIAGA SANCHEZ ROSA EMPERATRIZ					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	PROBLEMA
¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023?	<p>H1: Existe relación directa entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p> <p>H0: No existe relación directa entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p>	<p>GENERAL: Determinar cuál es la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p> <p>E1: Identificar el nivel de la gestión del cambio en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p> <p>E2: Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p> <p>E3: Determinar la relación de las dimensiones de gestión del cambio y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p>	<p>INDEPENDIENTE: Gestión del cambio</p> <p>DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p>	<p>TIPO: Cuantitativa</p> <p>NIVEL: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No Experimental</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>POBLACIÓN: Conformada por 40 colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.</p> <p>MUESTRA: La muestra censal y como consecuencia se tomará los 40 colaboradores.</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión del cambio	Krag (2009) argumenta que la gestión del cambio se aplica como un intento deliberado de reemplazar patrones organizados específicos de conducta, entendida en términos de las rutinas organizacionales. (pg. 642).	Organización	Conciencia del cambio.	1, 2, 3, 4, 5, 6
			Deseo del cambio	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
		Personal	Conciencia	14, 15, 16, 17
			Capacidad de implementar el cambio.	18, 19, 20, 21, 22
			Soporte para sostener el cambio.	23,24 y 25
Desempeño laboral	Chiavenato (2007) Es el comportamiento evaluado de los colaboradores que tiene como finalidad el resultado efectivo de las metas definidas. Este es el aspecto principal del sistema. El desempeño representa la planeación de una persona para alcanzar la meta prevista. (pg. 245).	Desempeño de la tarea	Eficacia.	1, 2
			Eficiencia.	3, 4
			Claridad en el trabajo.	5, 6
			Reconocimiento.	7, 8
		Civismo	Respeto a los compañeros.	9, 10
			Sugerencias constructivas.	11, 12
			Motivación interpersonal.	13, 14
		Conductas negativas	Frustración.	15, 16
			Conflicto.	17, 18
			Envidia.	19, 20
			Acoso laboral.	21 y 22

Anexo 9. Prueba piloto

Variable 1: Gestión del cambio

En las siguientes tablas de la variable gestión del cambio se observa que el cálculo de la prueba de coeficiente Alfa Cronbach resultó ,933 indicando que el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la muestra investigada.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	25

Variable 2: Desempeño laboral

En las siguientes tablas de la variable desempeño laboral se observa que el cálculo de la prueba de coeficiente Alfa Cronbach resultó ,864 indicando que el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la muestra investigada.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	22

ANEXO 10. Base de datos de prueba piloto

Base de datos de las encuestas realizadas a 10 colaboradores fuera de nuestra muestra de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C.

Variable 1: Gestión del cambio

PRIMERA VARIABLE																									
	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Pre 18	Pre 19	Pre 20	Pre 21	Pre 22	Pre 23	Pre 24	Pre 25
1	1	3	4	3	5	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2	2	3	5	3	3
2	3	5	4	3	5	5	2	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	2	3	3	3
5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3
6	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
7	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	3
8	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3

ALFA DE CRONBACH = 0.933

Variable 2: Desempeño laboral

SEGUNDA VARIABLE																							
	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Pre 18	Pre 19	Pre 20	Pre 21	Pre 22	
1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	
2	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	3	3	3	
4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	5	5	3	
5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	
6	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	5	2	4	2	2	
7	4	3	2	3	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
9	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
10	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4

ALFA DE CRONBACH = 0.864

ANEXO 11. Base de datos y resultados de las variables.

Base de datos de la encuesta realizada a nuestra muestra.

Primera variable gestión del cambio.

	VARIABLE 1																										Gestión del Cambio							
	Organización													Personal																				
	PRE 1	PRE 2	PRE 3	PRE 4	PRE 5	PRE 6	PRE 7	PRE 8	PRE 9	PRE 10	PRE 11	PRE 12	PRE 13	PRE 14	PRE 15	PRE 16	PRE 17	PRE 18	PRE 19	PRE 20	PRE 21	PRE 22	PRE 23	PRE 24	PRE 25									
1	3	5	3	5	4	5	2	2	5	4	2	3	1	44	Regular	5	3	5	3	5	3	5	1	3	2	2	2	5	3	40	Regular	84	Regular	
2	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	43	Regular	2	2	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	Regular	77	Regular	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	43	Regular	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	87	Regular	
4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	56	Buena	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51	Buena	107	Buena	
5	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	26	Mala	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	27	Mala	53	Mala	
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	60	Buena	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	56	Buena	116	Buena		
7	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	32	Regular	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	2	2	26	Mala	58	Mala			
8	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	50	Buena	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	50	Buena	100	Buena			
9	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	58	Buena	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Buena	107	Buena		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Buena	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57	Buena	122	Buena	
11	5	5	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	42	Regular	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	Regular	80	Regular
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Buena	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	Buena	124	Buena		
13	3	5	3	3	5	2	1	3	3	3	5	3	5	44	Regular	5	5	5	3	3	4	5	2	2	5	5	3	47	Buena	91	Regular			
14	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	59	Buena	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	58	Buena	114	Buena	
15	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	43	Regular	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	42	Regular	85	Regular	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Buena	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Buena	125	Buena		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	Regular	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	Regular		
18	3	5	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	46	Regular	3	5	3	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4	35	Buena	91	Regular		
19	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	56	Buena	3	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	50	Buena	106	Buena			
20	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	59	Buena	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56	Buena	115	Buena			
21	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	60	Buena	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	Buena	119	Buena		
22	3	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	3	3	47	Regular	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	2	3	43	Regular	90	Regular			
23	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	58	Buena	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	113	Buena	
24	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	Regular	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	Regular	83	Regular	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Buena	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58	Buena	123	Buena	
26	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	44	Regular	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4	3	42	Regular	87	Regular	
27	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	47	Regular	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	100	Buena		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Buena	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	57	Buena	122	Buena		
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Buena	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	121	Buena		
30	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	64	Buena	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	Buena		
31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	58	Buena	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	3	48	Buena	106	Buena			
32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	63	Buena	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Buena	123	Buena	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Buena	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	56	Buena	120	Buena		
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	62	Buena	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	116	Buena		
35	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	25	Mala	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	21	Mala	46	Mala		
36	1	4	5	3	5	4	2	1	1	3	3	3	3	38	Regular	4	3	5	5	5	5	3	3	5	2	4	6	5	5	46	Regular	84	Regular	
37	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	5	52	Buena	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	51	Buena	103	Buena			
38	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	31	Regular	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	58	Mala		
39	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	59	Buena	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	114	Buena			
40	2	5	4	3	5	5	1	3	5	3	3	2	5	46	Regular	5	5	4	5	5	3	3	4	4	2	3	1	4	4	90	Regular			

Segunda variable desempeño laboral.

	VARIABLE 2																						Gestión del Cambio						
	Pre1	Pre2	Pre3	Pre4	Pre5	Pre6	Pre7	Pre8	Pre9	Pre10	Pre11	Pre12	Pre13	Pre14	Pre15	Pre16	Pre17	Pre18	Pre19	Pre20	Pre21	Pre22							
1	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	2	5	2	3	3	2	3	2	3	4	74	Regular
2	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	2	2	3	2	4	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	73	Regular
3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	81	Regular	
4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	2	5	2	5	2	3	4	3	2	3	2	86	Buena	
5	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	42	Mala	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	4	5	1	1	1	1	93	Buena	
7	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	52	Regular	
8	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	2	3	3	3	2	2	1	1	86	Buena		
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	1	3	5	1	1	1	1	1	84	Buena		
10	3	3	2	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	71	Regular		
11	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	79	Regular		
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	Buena	
13	4	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	91	Buena	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	105	Buena
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	Regular	
16	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	Regular	
17	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	85	Buena		
18	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5									

Anexo 12. Prueba de normalidad.

Prueba de normalidad según la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

Prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación directa entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

H₁: Existe relación directa entre la gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JVC Contratistas Generales S.A.C., Trujillo, 2023.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
“Gestión del cambio”	,141	40	,044	,913	40	,005
Dimensión: Organización	,170	40	,005	,912	40	,004
Dimensión: Personal	,133	40	,043	,907	40	,003
“Desempeño laboral”	,092	40	,020	,956	40	,012

Fuente: *Encuestas aplicado a los colaboradores de la empresa.*

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos inferenciales, encontramos que las significancias, tanto de la variable “gestión del cambio” y sus dos dimensiones como: organización y personal, y la otra variable “Desempeño laboral” los resultados obtenidos fueron menores al 5% ($p < 0.05$), concluyendo aplicar las pruebas no paramétricas como es el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del cambio y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa JVC Contratistas Generales S.A.C, Trujillo, 2023", cuyos autores son ROJAS LEON MARIA DEL CARMEN, URQUIAGA SANCHEZ ROSA EMPERATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 01 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO DNI: 18070929 ORCID: 0000-0002-4025-764X	Firmado electrónicamente por: CCEDRONM el 17- 07-2023 09:44:19

Código documento Trilce: TRI - 0562600