



**UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE**

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

**“LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA DAGO PACK SAC, LIMA 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en administración

Autora:

Maria Lili Cruz Muñoz

Asesor:

Mg. Cristian Joel Martinez Agama

<https://orcid.org/0000-0001-9622-3724>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Daniel Amadeo Robles Fabián	20724956
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Susan Silvera Arcos	70066528
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Luis Alvarado Yupanqui	20025251
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre Maria Jesús Muñoz Alejandría, quien me inculco siempre, los mejores valores y la importancia del estudio para sobresalir ante cualquier obstáculo. La fuerza y la fe de mi madre durante sus últimos años de vida, ha sido de admiración, vivió su vida actuando sobre sus creencias y luchando ante todas las adversidades para sacar adelante a sus hijos, su ejemplo me ha mantenido soñando cada vez que quise rendirme. Quien siempre me motivo a seguir adelante y a quien prometí que terminaría mis estudios. ¡Promesa cumplida mami, sigue descansando en paz!

A mi esposo Cristhian, quien me ha acompañado en este largo camino, dándome ánimos, por confiar en mí para lograr este objetivo y sobre todo brindándome lo necesario para estar bien y poder llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mi esposo, el apoyo que me has brindado ha sido sumamente importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más tormentosas, siempre ayudándome incondicionalmente hasta donde te era posible, incluso más que eso. Muchas gracias, Amor.

A mi casa de estudios UPN, a mis profesores por su esfuerzo y dedicación para lograr obtener los conocimientos necesarios y poder desarrollarme como profesional. Asimismo, a mi asesor por el apoyo brindado para poder culminar con este proyecto.

Finalmente, a todos mis familiares y amigos que de alguna u otra manera han aportado en mi desarrollo profesional.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivos	15
1.4. Hipótesis	15
1.5. Antecedentes	16
1.6. Teorías relacionadas al tema	22
1.7. Justificación	27
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS	58
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las Variables	30
Tabla 2. Estadística de fiabilidad de la variable gestión de cambio	34
Tabla 3. Estadística de fiabilidad de la variable productividad laboral	34
Tabla 4. Estadística de fiabilidad de la variable gestión del cambio	37
Tabla 5. Distribución frecuencial de la dimensión cinismo	38
Tabla 6. Distribución frecuencial de la dimensión temor	39
Tabla 7. Distribución frecuencial de la dimensión aceptación	40
Tabla 8. Distribución frecuencial de la variable productividad laboral	41
Tabla 9. Distribución frecuencial de la dimensión rendimiento en la tarea	42
Tabla 10. Distribución frecuencial de la dimensión comportamiento contraproducentes	43
Tabla 11. Distribución frecuencial de la dimensión rendimiento en el contexto	44
Tabla 12. Correlación de las variables gestión de cambio y productividad laboral	46
Tabla 13. Correlación de las variables gestión de cambio y rendimiento de tarea	47
Tabla 14. Correlación de las variables gestión de cambio y comportamientos contraproducentes	48
Tabla 15. Correlación de las variables gestión de cambio y rendimiento en el contexto	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barra de la variable gestión de cambio.....	37
Figura 2. Diagrama de barra de la dimensión cinismo	38
Figura 3. Diagrama de barra de la dimensión temor.....	39
Figura 4. Diagrama de barra de la dimensión aceptación.....	40
Figura 5. Diagrama de barra de la variable productividad laboral	41
Figura 6. Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en la tarea	42
Figura 7. Diagrama de barra de la dimensión comportamiento contraproducentes	43
Figura 8. Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en el contexto	44

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad Analizar la relación entre la gestión del cambio y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Para ello se empleó una metodología de tipo aplicado, de diseño no experimental y de alcance correlacional. El universo poblacional de estudio lo integraron 52 trabajadores de la empresa antes mencionada, de los cuales, se extrajo una muestra de 46 personas. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Por medio de los resultados se evidenció que el 82,61% de los participantes la estima en un nivel medio; por otro lado, la variable productividad laboral reflejó, que un 84,78% de la muestra la considera en un nivel medio dentro de la empresa. Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022., con una significancia de $0,000 < 0,05$. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,937$) indicando una relación alta; desestimando así a la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Es decir, mientras mayor sea la gestión del cambio, mayor será la productividad laboral.

PALABRAS CLAVES: Gestión de cambio, productividad laboral, comportamientos organizacionales.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between change management and labor productivity of the workers of the company DAGO PACK SAC, Lima 2022. For this purpose, an applied methodology of non-experimental design and correlational scope was used. The study population consisted of 52 workers of the aforementioned company, from which a sample of 46 people was extracted. The survey technique was applied for data collection, and the questionnaire was used as an instrument. The results showed that 82.61% of the participants considered it to be at an average level; on the other hand, the labor productivity variable showed that 84.78% of the sample considered it to be at an average level within the company. In conclusion, there is a significant relationship between change management and labor productivity of the workers of DAGO PACK SAC, Lima 2022, with a significance of $0.000 < 0.05$. Likewise, the degree of correlation ($r = 0.937$) indicates a high relationship, thus rejecting the null hypothesis and admitting the alternative hypothesis. In other words, the greater change management, the greater labor productivity.

KEYWORDS: Change management, labor productivity, organizational behaviors.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el ámbito mundial, el incremento de comunicación e interdependencia entre los diferentes países del mundo, representan un proceso económico y social generado, el cual significa la liberación económica, el crecimiento del comercio internacional, el incremento de tecnologías en informaciones y comunicaciones, la competitividad entre las empresas, entre otros. Especialmente en el área organizacional, se han impartido nuevos métodos de estructura empresarial, entre las que resaltan las corporaciones, las fusiones y redes de empresas, cuyo desenvolvimiento y actividades se reconocen por la adquisición de novedosos modelos de gestión (Chango, 2018, p. 1256).

Asimismo, la gestión comienza a establecerse en las organizaciones con el fin de generar cambios elementales, principalmente en los colaboradores, quienes representan el pulmón de toda organización, motivo por el cual deben ser capacitados e involucrados en los procesos de manera que adquieren un compromiso propio con la empresa. Estos cambios, en el entorno empresarial, deben existir puesto a la evolución que se vive, donde las organizaciones deben enfrentar diferentes exigencias que la obligan a modificarse, adaptarse para poder responder, en otras palabras, seguir en el mercado, todo ello, enfocado hacia un crecimiento organizacional eficaz (Prieto et al., 2017).

Además, Loayza (2016) plantea que una de las enseñanzas más destacables en la economía es que la productividad es la clave del crecimiento. Es por ello que se aprecia en diferentes países que su crecimiento económico se debe principalmente a los cambios en la productividad. Cabe resaltar que sin este elemento dentro de las empresas no habrá

crecimiento; la productividad requiere agilidad, movimiento, rapidez, y esto solo es posible si se cuenta con un capital humano idóneo y capacitado.

Actualmente, el campo empresarial está basado en una economía enfocada en el conocimiento, transformando a los trabajadores en uno de los principales recursos para resguardar y promover las competencias. Dado que el éxito de las empresas contemporáneas radica principalmente en los trabajadores, la mejora de su productividad y desempeño se convierte en un factor clave en el crecimiento económico (Tapasco, Giraldo y Osorio, 2020).

Cabe resaltar que, el entorno laboral está sujeto a constantes gestiones en pro de mejorar el rendimiento de los trabajadores, sin embargo, en gran parte de los casos, no se obtiene ese resultado. Por ello, Ganga y Villacis (2018) argumentan que los empleados dentro de las empresas se encuentran sumergidos en un entorno donde se enfrentan con diferentes factores que, de alguna forma, influyen en la conducta de sus ocupaciones cotidianas; se tienen que tener en cuenta, por igual, sus actitudes como ser humano, por la manera en que perciben e interpretan lo que pasa en su ámbito, lo cual obviamente, se reflejará en un resultado positivo o negativo de su productividad. Sin embargo, si se hace un manejo eficaz de estos factores puede conllevar al incremento de la productividad del trabajador.

En el ámbito internacional, diversas empresas de distintos países sufren grandes transformaciones debido a la necesidad de adaptabilidad y evolución, donde muchas veces se ven perjudicado los colaboradores, ya que muchos no están preparados para estos cambios. Es el caso de los colaboradores mineros en Chile, quienes en respuesta a una encuesta acerca de la conducta y resistencia al cambio organizacional indicaron una comportamiento satisfactorio hacia el cambio organizacional, no obstante, presentaron una resistencia al cambio en un nivel moderado, lo cual parece ser contradictorio, aun así, las dimensiones Actores Organizacionales

Asociados a los Otros y Agentes de Cambio puntúan más bajo, lo que precisa que la resistencia tiene que ver con la apreciación en contra de los factores externos y no personales (Salgado, et al., 2018).

Continuando en este contexto, en una publicación realizada por Vega (2017), expone que de acuerdo como lo expresa el Consejo Privado de Competitividad (CPC) en su más reciente Informe Nacional de Competitividad, Colombia ocupa el puesto 11, de 13 países investigados en Latinoamérica, en productividad laboral por individuo. Adicionalmente, se le atribuye la complejidad que poseen los trabajadores para ejercer puestos, donde el territorio se ubica en el quinto lugar, entre 8 territorios de la zona. No obstante, este caso se da por la disminución habilidades tecnológicas y expertos del negocio gremial de Colombia. El reporte precisa que “se prueba que a lo largo de las últimas 2 décadas Colombia ha estado rezagado” en aumento de la productividad laboral, con lo cual “se requieren 2,6 colaboradores colombianos para generar igual que un colaborador surcoreano y cerca de 4,3 para lo de uno de Estados Unidos”.

Dentro del ámbito nacional, en nuestro país derivado de la pandemia del Covid-19 según una publicación de Tello (2021) detalló que en una encuesta realizada por Barómetro Edenred Perú se evidencio que el 84,5 % de individuos señaló que, pese a que su carga de actividades se aumentó, no recibió remuneración por horas extra. Referente a la composición salarial, el 18,7% asegura que su sueldo fijo redujo y el 74.2% afirma que se mantuvo. Aunado a ello, el 20,4% señaló que su salario variable se disminuyó. Esto ha tenido un serio efecto sobre motivar y producir a los colaboradores. Uno de los factores que inciden para el incremento de la productividad laboral es la motivación, un trabajador motivado tanto profesional como económicamente, será una persona productiva y eficaz. Asimismo, Recuenco

(2020) señala que, la gestión del cambio se fundamenta cambios en la forma de sentir, de organizar y proyectar que posee todas las organizaciones que busca llevar un nuevo prototipo en el desarrollo de sus labores y que, quieran o no, forma parte de la vida de las organizaciones institucionales que ambicionan hacer más eficaces y dinámicos los procedimientos que por alguna razón ya no marchan de forma correcta a como se venía desarrollando.

Se debe agregar que Orihuela et al. (2021) plantea que, en Lima la gestión del cambio es la toma de estrategias para dirigir a los colaboradores a involucrarse en las fases de los cambios. La organización ingresará en un proceso de estudio que se ajuste a la obligación de ejecutar el proceso de cambio, y de ser necesario, se empieza la proyección con el aporte del equipo de trabajo que envuelve a los demás colaboradores a seguir sus pasos. No obstante, no es una diligencia fácil de aplicar, ya que todo esto conlleva a combatir con sujetos que no estarán de acuerdo con abandonar su zona de confort, o tal vez presenten otras razones; pese a estas reacciones existen muchas estrategias para equilibrar su pensamiento como lo son: la sensibilización y el estímulo.

Por otro lado, la empresa ABC S.A.C. posee un total de 657 trabajadores asignados entre las sedes de Lurín y Cercado de Lima, entre ellos 609 trabajadores forman parte del departamento de producción y 48 trabajadores integran al departamento administrativo. En la actualidad, ABC S.A.C. al ser uno de los 5 primordiales productores de artículos de polipropileno en la región de América Latina, se hallaron entre los fundamentales proveedores de las entidades del sector agroindustrial, pesquero, avícola, minero y de construcción. Precisamente a su elevada demanda de producción, dispone con 2 plantas a nivel nacional; las cuales están localizadas en Lurín y Cercado de Lima. También, de 2 oficinas comerciales localizadas estratégicamente en Chile y Colombia. En un estudio realizado en esta empresa

para manifestar que el clima organizacional incide en el desempeño de los trabajadores del área de producción, se concluyó que, la dimensión crecimiento y desarrollo si incide en el desempeño de los colaboradores del área de producción de la empresa ABC S.A.C., ya que estos no se están convencidos con las oportunidades de ascenso y línea de carrera que desarrolla la entidad. También, se considera que los entrenamientos no se emplean de forma constante (Minaya, 2021).

En consecuencia, lo anterior refleja que cualquier tipo de cambio dentro de una empresa puede afectar el desenvolvimiento de los colaboradores, poniendo en riesgo su productividad laboral, por lo cual resulta preciso que en el proceso de cambios de una organización se involucre a los trabajadores para que estos evolucionen en conjunto con la empresa; de allí la necesidad de comprobar la relación significativa que se existe entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión del cambio con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?

- ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?

- ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la gestión del cambio y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Investigar la relación entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.
- Analizar la relación entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.
- Establecer la relación entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

- Existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.
- Existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes Internacionales

Suarez, Álvarez y Vásquez (2020) en su artículo titulado La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. Tuvo como principal meta presentar una revisión de literatura acerca de la gestión del cambio organizacional, mostrando las aportaciones de los últimos diez años. En cuanto a la metodología fue de diseño no experimental. Finalizando, que una correcta administración del cambio tendrá que integrar el estudio de las cambiantes mencionadas, similares con la táctica organizacional y en línea con las particularidades de la empresa para incrementar las modalidades de triunfo; del mismo modo, se confirma la tendencia a examinar como un plan positivo y primordial para quedar en los negocios actuales y no como un lapso arriesgado de caos e incertidumbre, lo que la transforma en un instrumento para ganar una virtud de competencia.

Leguizamón et al. (2020) en su tesis titulada Propuesta para el Mejoramiento de la Productividad en el Proceso de Producción de Uchuva en la Compañía Colombia Paradise S.A.S. Tuvo como objetivo Diseñar una propuesta para el mejoramiento de la productividad en el proceso de producción de Uchuva de la compañía exportadora de frutas Colombia Paradise S.A.S. Así mismo, la metodología que se empleó fue de enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio y de diseño experimental. A su vez, la población estuvo conformada por todos los

empleados de la compañía Colombia Paradise S.A.S. y como muestra se tomó a 244 personas que trabajaron para el año 2019. Como técnica de recolección de datos fue la observación directa y revisión documental de la empresa y como instrumento la ficha de registro. En conclusión, se observó que por medio de la herramienta de procesos y TPM se analizaron las actividades de cada área para ver la calidad de la Uchuva, así mismo se sugirió implementar la herramienta de 5 pasos 5 Eses ya que es viable el organizar, ordenar, disminuir los tiempos, el movimiento innecesario del proceso y estableciendo un lugar para cada cosa y así crear un mejoramiento continuo.

Fierro (2020) en su estudio titulado Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. Tuvo como finalidad proponer un nuevo modelo de cambio organizacional o CO basado en teorías contemporáneas que puedan suplir el enfoque de los antiguos modelos de CO. La metodología de la investigación fue de nivel explicativo. La muestra se tomó de 5 procesos claves en la transformación de la empresa. La técnica que empleada para la recolección de datos fue la revisión documental. Concluyendo que el modelo es una totalmente novedosa opción, frágil a interpretar, aplicar, cuestionar y mejorar, transformándose en un instrumento eficaz para organizaciones que permanecen en entornos confusos y de inseguridad, debido a que tienen la posibilidad de implantar el direccionamiento a partir de cualquier ángulo fundada por el modelo sin que sea primordial que se desenvuelva en su integridad, puesto que lo fundamental es la función de contestación instantánea. Sin embargo, Los procesos de cambio organizacional no van en una solo dirección, dichos proceden de 2 gigantes fuentes: la primera, una vez que la modificación es de adentro hacia el exterior y está ligado a lo que imponga el mercado.

Vargas (2017) Gestión del cambio en el área administrativa de una empresa familiar como propuesta para la implementación de la norma ISO 9001 – 2015. Tuvo como objetivo Proponer un modelo de gestión de cambio que facilite el proceso de adaptación del personal del área administrativa de una empresa familiar para la implementación de la Norma ISO 9001 - 2015. Así mismo la metodología tuvo un enfoque de paradigma mixto, tipo deductiva – propositiva, diseño no experimental. La población estuvo conformada por los líderes administrativos de la empresa y la muestra que se utilizó fue de 15 líderes administrativos. A su vez se utilizó como técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario en escala de Likert. En conclusión, como es una empresa familia y hay cargos con vínculos familiares para la toma de decisiones por lo que hay que implementar la norma ISA con el fin de obtener participación y se logre cumplir el proyecto ya que el 40.45% de la población estuvo de acuerdo y acepta que se den los cambios, un 28.05% tiene temor hacia el cambio y un 25.42% se mantiene imparcial.

Rojas (2018). En su tesis Diseñar una propuesta de gestión del cambio orientado a los líderes que logre fortalecer el funcionamiento de la empresa Fortox Security Group sede Bogotá. Tuvo como objetivo Diseñar una propuesta de gestión del cambio orientado a los líderes para fortalecer el funcionamiento de la empresa. La metodología de investigación fue enfoque mixto, tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 117 personas del área administrativa y como muestra 90 personas. Así mismo como técnica para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. En conclusión, de acuerdo con lo observado se vio que hay resistencia en los cambios administrativos ya que no tienen con claridad los procesos de cambio es por ello que el 52% es decir 43 de 82 personas refieren lo antes mencionado, pero en los

ítems 4,6,7 y ,9 un 85% se muestran positivos frente a la cultura de cambio y es por ello que se diseñó la propuesta de gestión de cambio orientado a los líderes.

1.5.2. Antecedentes Nacionales

Recuenco (2020) en su estudio titulado Gestión del cambio: Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte. Cuyo objetivo fue mostrar la relevancia que ofrece la implementación de un modelo de gestión de cambio en los momentos actuales. El estudio fue de enfoque mixto; asimismo, la muestra fue tomada de los modelos de gestión de cambio. La técnica fue un análisis documental. Se concluyó que cambiar antiguos paradigmas no es tan fácil como se puede pensar, pues esto, se hace sobre un análisis muy detallado de los factores involucrados que se tienen, como de aquellos con los cuales se piensa solucionar el caso. Los ejecutivos de hoy durante este proceso de gestión de cambio deben tener mucho sentido en sus decisiones al momento de establecer, organizar y operar a todo el equipo que busca mejorar el rendimiento, productividad, imagen y naturalmente de resultados. Además, Rediseñar, objetivos, políticas, estructuras, recursos, personas y otros elementos debe hacerse con tal capacidad que asegure que el nuevo modelo sea el óptimo para el nuevo escenario.

Huayre (2020) en su tesis para obtener el grado magister, titulada “Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019”, donde su objetivo fue determinar la relación entre la gestión del cambio y la cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019. Este estudio fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, su muestra fue extraída de 180 colaboradores del área de administración del Hospital de Huaycán Ate, 2019. Además, se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron que, un 60,5% de la

muestra considera que la gestión de cambio se ubica en un alto nivel. Para concluir se demostraron que existe correlación entre la gestión del cambio y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán Ate 2019, lo cual es muy positivo para fortalecer las instituciones y tener una mejor percepción de la misma.

Torres y Nuñez (2019) en su tesis Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de demostraciones empresariales y las productividades laborales en Supermercados Peruanos S.A., distrito de Lurín, 2019. En cuanto a la metodología del estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo y corte trasversal. La muestra se tomó de 99 trabajadores de la empresa. Como instrumento se realizó un cuestionario. Se concluyó que si hay relación entre las variables en la organización Supermercados Peruanos S.A, Lurín 2019. Por ende, mientras exista más creatividad se incrementará la producción, de allí la necesidad de tomar en cuenta las propuestas de los sujetos que trabajan en la organización, reconociendo su labor, de esta forma, los colaboradores se sentirán motivados a mejorar en su área de trabajo.

Lujan (2018) en su artículo su propósito fue explicar la influencia de las habilidades directivas en la gestión del cambio en la Dirección Regional de Producción – Ancash. La metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo y nivel explicativo. La muestra se tomó de 56 empleados a los cuales se le utilizó una encuesta para la recolección de datos. En consecuencia, entre los datos más relevantes conseguidos sostienen que las capacidades directivas mundiales explican un 82,5% de la alteración de la administración del cambio. El 84.4%, por la comunicación y el trabajo en grupos. El 85,3% por: la carencia de contacto visual, el no tomar apuntes, ni utilizar tonos y volumen de voz adecuado y las tácticas comunicativas implementadas que disminuyen en identificar colaboradores, el no laborar en grupo hacia una

tarea y perspectiva compartida producen en no comprometerse y desinformar las amenazas del ámbito, los colaboradores poseen incapacidad en sobreponerse a los esfuerzos; acontecimiento que pronostican la administración de los procedimientos de cambios en las organizaciones.

Chura (2018) en su tesis “Administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016”. Su propósito fue determinar la relación entre la administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016. El estudio fue de nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal. La muestra la conformaron 108 colaboradores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Finalizando que, la gestión del cambio está en una buena posición, mientras que la productividad laboral es excelente en los colaboradores del módulo básica del poder judicial de San Juan de Lurigancho, en cuanto al nivel de correlación entre las variables Rho Spearman de 0.779 existe un vínculo positivo alto entre las variables, frente $p < 0,05$, existe relación entre la administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016.

Roque (2018) en su tesis “Gestión del cambio y labor administrativa de los directores de los centros estatales de educación básica alternativa de la ciudad de Juliaca– 2018”, donde su objetivo fue determinar la correlación entre la gestión del cambio y la labor administrativa de los directores de los centros estatales de educación básica alternativa de los ciclos inicial intermedia y avanzada de la ciudad de Juliaca en el año 2018. Donde su estudio es de tipo descriptivo - correlacional. Además, su muestra fue tomada de 111 docentes de los centros estatales de Educación Básica Alternativa, de los ciclos inicial intermedio y avanzado de la ciudad de Juliaca, donde se usó la técnica de la observación y el instrumento fue la ficha de

observación. Finalmente concluyen que, la gestión del cambio y la labor administrativa de los docentes se relacionan significativamente, reflejando una gran influencia de la gestión del cambio en la labor administrativa.

Espino (2016) en su tesis titulada Gestión del cambio y el desempeño laboral en los trabajadores I.E. San Luis Gonzaga de Ica. 2016. El objetivo de la investigación fue determinar qué relación existe entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica, 2016. La metodología del estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. La muestra se tomó de 114 trabajadores, la técnica de recolección de datos que se ejecutó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Como conclusión, los resultados demostraron que la indagación pudieron enseñar que en la hipótesis general no hay una interacción significativa, en medio de las cambiantes de gestión de cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica, 2016, teniendo que el grado de significancia esta fuera del valor estándar, el cual señala que las dimensiones de valoración, comunicación, entendimiento, motivación y liderazgo no existe vínculo con el funcionamiento laboral cuyas dimensiones permanecen expuestas en la productividad, trabajo en grupo, trabajo bajo presión y valores individuales.

1.6. Teorías relacionadas al tema

1.6.1. Gestión del cambio

Según Recuenco (2020) La gestión del cambio consiste en un proceso transformador de la forma de sentir, organizar y proyectar que tiene toda organización que persigue introducir un nuevo paradigma en el desarrollo de sus operaciones y que, quiérase o no, es parte de la vida de los organismos institucionales que buscan hacer más rápido. Asimismo, Pérez-Vallejo et al. (2017) El cambio organizacional es una alteración planificada, sistemática e interactiva en los procesos de la organización para ajustarse a la inestabilidad del ámbito y asegurar la

optimización constante en su administración. De acuerdo con Forneron (2021) conceptualiza la gestión del cambio como la búsqueda de la transformación planificada, sistemática e interactiva en todos los procesos de la organización para acomodarse a las crisis, situaciones del entorno y garantizar la mejora continua en su gestión. De igual forma lo dimensiona en:

- **Cinismo:** Se refiere a la actitud defensiva y negativa de los colaboradores sobre una organización en general o sobre sus procesos, lineamientos y gestión. Esta actitud se basa en un conjunto de creencias o pensamientos sobre la organización y su forma de actuar.
- **Temor:** Es un estado de ánimo que perdura en el tiempo. Actúa como trasfondo en los comportamientos de las personas, tiñe las relaciones y persiste como un componente distintivo de la cultura organizacional
- **Aceptación:** Es aprender a vivir con situaciones o con personas que no podemos cambiar. La palabra aceptar no está bien vista en una sociedad en la que nos inculcan que todo es actitud, que si queremos podemos y que las personas no tenemos límites.

1.6.1.1. Gestión y Resistencia al Cambio

Para Martínez, Carrasco y Bull (2018) la resistencia al cambio es un fenómeno natural que obstruye la puesta en marcha de nuevos sistemas. La resistencia puede ser a nivel individual y organizacional, lo que permite definirla en dos factores: los que van sujeto a la actitud de las personas y los factores ligados a la empresa. Del mismo modo, un empleado puede resistirse o adaptarse a los cambios luego de un análisis que este realiza, donde puede evaluar los pros y los contras y de allí tomar una decisión.

1.6.1.2. Etapas de la Gestión del Cambio

El cambio debería ser un procedimiento dirigido por gerentes, con una filosofía participativa; el proyecto de cambio debería ser elaborado por grupos de funcionarios, con los métodos propios del trabajo en grupo y los conjuntos de calidad; esta política toma presente el procedimiento de cambio en 8 fases: 1) Estudiar el estado actual de la empresa de forma externa e interna, generando la urgencia al cambio 2) Formar un potente grupo de agentes del cambio: formar un grupo de trabajo que guie el cambio, integrado por personas influyentes en la empresa. Es vital que estas personas sean de diversas áreas y jerarquías en la organización. 3) Crear una visión para el cambio: plantear una percepción completa compartida por el equipo líder del cambio y luego adoptada por toda la empresa. Esto se comprende, interioriza y comparte la visión. Es necesario establecer los valores primordiales para el cambio; realizar un resumen que establezca “lo que se ve” para el futuro de la administración. 4) Comunicar la visión: la nueva percepción y la estrategia que se va a impartir deben comunicarse constantemente, además de hacerlas parte de todo lo que se vaya desarrollando en la empresa 5) Eliminar los obstáculos: deben ser examinados todos los obstáculos que puedan surgir. Es necesario distinguir a los sujetos que presentan más resistencia para prestarle colaboración en lo que le aqueje 6) Asegurarse de tener logros a corto plazo: se deben fijar metas en periodos cortos de tiempo, que sean viables para que generen confianza durante todo el procedimiento 7) Construir sobre el cambio: visualizar la meta a largo plazo, para ir identificando las deficiencias y lo que puede optimizarse 8) Anclar el cambio en la cultura organizacional: tiene que asegurarse que las acciones ejecutadas se reflejen en toda la administración, informar los avances cada que se puede y destacar el éxito en los logros alcanzados tanto interna como externamente. (Angulo, Angulo y Huamán, 2017, p. 109).

1.6.2. Productividad laboral

Según Urgilés, et al. (2018) “la productividad es comprendida a partir de numerosos ángulos multidisciplinarias. A partir de una visión elemental, se puede tener en cuenta como un derivado del verbo producir que significa proveer algo a coste de un trabajo o actividad”.

Es necesario resaltar que los parámetros que conforman la productividad, están marcados por el desempeño laboral, en correspondencia a ello, Cieza et al. (2021) plantean que el desempeño es la acción o comportamiento observado en los colaboradores son las que se relacionan con los propósitos de la empresa de igual manera, el rendimiento del trabajador en lugar del empleo relacionado con los comportamientos que los empleados reflejan para lograr los objetivos, en la provisión de productos y servicios y dentro del marco de la ventaja competitiva sostenible. En este sentido, el desempeño laboral está vinculado con las características cognitivas del individuo:

- Las aptitudes: la eficiencia, calidad y productividad con que se desenvuelven en las labores del trabajo designadas en un lapso establecido.
- El comportamiento de la disciplina: como el trabajador aprovecha su horario de trabajo, si cumple con el reglamento interno, las estipulaciones de los puestos de empleo.
- Las cualidades personales: las requeridas en el rendimiento de los denominadas puestos, por lo tanto, la pertinencia expuesta.

De acuerdo con Gabini y Salessi (2016) definen productividad laboral como es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros y se dimensiona en:

- **Rendimiento en la tarea:** Abarca aquellas actividades direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico
- **Compartimientos contraproducentes:** Incluyen toda acción intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de la misma.
- **Rendimiento en el contexto:** Se orienta al grado hasta el cual un individuo es capaz de adaptarse a los cambios relacionados al rol laboral o a su ambiente.

1.6.2.1. Estrategias para Aumentar la Productividad Laboral

Suarez (2017) expresa que la productividad laboral se comprende la interacción en medio de las salidas o resultados conseguidos y el costo de trabajo o número de horas de trabajo del recurso humano de la empresa. En expresiones de producción, es el vínculo entre la producción y la capacidad de un procedimiento. De esta forma, el autor sugiere las siguientes estrategias:

- **Motivación:** es aquella que hace que el empleado sienta compromiso con su labor y las metas de esta, esta estrategia asegura tener siempre algún tipo de impacto en la productividad laboral.
- **Claridad del Rol:** es importante que cada organización cuente con un manual donde se especifiquen las actividades a desarrollar en cada puesto de trabajo.

- Relaciones Laborales: es importante que exista un buen clima laboral, que exista compañerismo y cooperación entre los trabajadores. Todo ello para alcanzar un fin en común.
- Reconocimiento por la Labor: es necesario que exista comunicación entre los trabajadores y sus superiores, además de existir canales por los que el trabajador pueda saber si está ejerciendo su función de forma óptima.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

La presente investigación pretende ampliar los conocimientos ya existente en cuanto a gestión del cambio y productividad laboral, ya que ambos son factores inertes en la organización que contribuyen al crecimiento de la misma; por lo tanto la finalidad de este estudio es abordar todo lo concerniente al tema, aportando nuevas ideas que mejoren los conocimientos en esta área, además de ir formando nuevas bases que puedan sustentar futuras investigaciones, por ello, el estudio se justifica de forma teórica.

1.7.2. Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio se fundamenta en aplicar las distintas técnicas de investigación que contribuirán en la recolección de datos estadísticos para así ser analizados y posteriormente discutidos. De esos resultados, surgirán las conclusiones en torno a la temática descrita.

1.7.3. Justificación práctica

Este estudio también guarda justificación práctica, ya que se requieren datos estadísticos a través de los cuales se verificará la hipótesis planteada con la finalidad de brindar soluciones que contribuyan a la optimización de la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Valderrama (2015) mencionó que:

El estudio de tipo aplicada se le denomina también “activa”, “dinámica”, “práctica” o “empírica”. Está estrechamente vinculada a la investigación pura, ya que se basa en los descubrimientos que conducen a la resolución de problemas, con el propósito de producir beneficios a la sociedad (p.164).

En este sentido, este estudio es de tipo aplicado, ya que se ampliarán los conocimientos existentes, con el fin de aportar posibles soluciones a la problemática planteada.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que:

El nivel relacional se ejecuta con el fin de establecer la vinculación que hay entre dos o más variables. (p. 93).

Este estudio es de nivel correlacional, ya que pretende establecer el vínculo que existe entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

Como plantea Carrasco (2015) el diseño no experimental es aquel donde no se alteran las variables. Estudian los hechos de la realidad una vez hayan sucedido. (p.71). Ello infiere, que esta investigación es no experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio.

Tabla 1
Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Cambio	Es una transformación planificada, sistemática e interactiva en los procesos de la organización para adaptarse a la inestabilidad del entorno y garantizar la mejora continua en su gestión (Pérez-Vallejo et al., 2017)	Cinismo	Ideas cínicas y conductas cínicas.
		Temor	Inquietud y angustia.
		Aceptación	Adaptación y acción
Productividad Laboral	Por productividad laboral se entiende la relación entre las salidas o resultados obtenidos y el costo de la labor o el número de horas trabajadas por el personal de la	Rendimiento en la tarea	Manual de funciones y actividades
		Comportamientos contraproducentes	Voluntario y discrecional

organización, en términos de fabricación,
es la relación de la producción de un
proceso con la capacidad (Suarez, 2017).

Rendimiento en el contexto

Iniciativa y tareas laborales
desafiantes

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Arias-Gómez, Villasis-Keever y Miranda (2016) definen la población de estudio como un grupo de casos determinados, limitados y accesibles, que serán la base para extraer la muestra, y que cumple con un conjunto de criterios establecidos (p. 202). Partiendo de ello, la población para esta investigación será de 52 trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

Muestra

Valderrama (2015) mencionó que la muestra “Es un subconjunto representativo de un universo o población. Es representativo, porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede” (p. 184).

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

N= (tamaño poblacional) = 52

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= proporción = 0.5

e= Error estándar = 0.05

De este modo, la muestra seleccionada para desarrollar este estudio es de 46 trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

2.3. Técnicas y Materiales

Para obtener los datos requeridos para el progreso de un estudio, es necesario la utilización de técnicas de estudio que faciliten el proceso. Por ello, Hernández y Duarte (2018)

argumentaron que la encuesta es un procedimiento interrogativo que se emplea para descubrir lo que considera las personas sobre cualquier actividad o problema que surge. Cuando se trata de una población muy considerable. Por lo tanto, para esta investigación

será empleada la encuesta como técnica de estudio, para recopilar los datos necesarios para medir las variables expuestas.

Por otro lado, el cuestionario es una herramienta para la obtención de datos que generalmente se emplea en estudios científicos. Son un grupo de interrogantes que dan opción a una serie de respuestas, las cuales deben ser contestadas por el sujeto. (Arias, 2021, p. 21). De este modo se aplicará 02 cuestionario para medir las variables Gestión del Cambio y Productividad Laboral.

Validez

Según Valderrama (2015) precisó que:

Para desarrollar un trabajo de campo, es necesario diseñar dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio, ambos deben pasar la prueba de validez y confiabilidad (p.228).

Debido a que este estudio empleo instrumentos de otras investigaciones científicas, ya los cuestionarios que se utilizaran han sido previamente validados.

Confiabilidad

Según Francés et al. (2016) expusieron que la confiabilidad refiere a las capacidades del instrumento de medición de disponer los mismos resultados en diferentes exámenes. Define por consiguiente la consistencia y reproductibilidad en diferentes exámenes.

Análisis de fiabilidad

La confiabilidad del instrumento gestión del cambio y productividad laboral, ha sido realizada con el Alfa de Cronbach; ya que, el instrumento es el cuestionario, con escala tipo Likert. (de 0-4).

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable gestión de cambio

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	40

Fuente: SPSS

Por medio del método del valor Alfa de Cronbach se pudo demostrar que la seguridad interna del instrumento de la variable gestión de cambio es alta, con un valor estimado de 0.821. En este sentido, se puede demostrar que el mismo puede ser utilizado para inspecciones actuales.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de la variable productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	16

Fuente: SPSS

Por medio del método del valor Alfa de Cronbach se pudo demostrar que la seguridad interna del instrumento de la variable productividad laboral es alta, con un valor estimado de 0.811. En este sentido, se puede demostrar que el mismo puede ser utilizado para inspecciones actuales.

2.4. Procedimientos de tratamiento y análisis de datos

Recolección de datos:

El proceso de recolección de datos se ha dado de la siguiente manera, primero el cuestionario que ha sido tomado de una investigación previa cabe resaltar que esta previamente validada, se ha creado la encuesta online a través de Google, luego ha sido enviada a los

colaboradores y finalmente se ha obtenido los resultados en una base de Excel para poder ser procesados y seguir con la finalidad de dicha información.

Métodos de análisis de datos estadísticos.

De acuerdo con Valderrama (2015) señaló que, una vez conseguidos los datos, se debe elaborar el análisis de estos para responder a la problemática inicial, y si atañe admitir o negarse la hipótesis propuesta” (p.229). Luego de que los datos sean obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, dichos datos serán procesados y analizados a través del programa estadístico SPSS v.26, el cual una vez procese los datos arrojará los mismos de forma porcentual y a través de gráficas, las cuales proporcionan una mejor visibilidad de los datos cotejados. Del mismo modo, será aplicada las pruebas pertinentes para la comprobación de la hipótesis propuesta.

Aspectos Éticos

La conducta ética en los estudios de investigación es de suma importancia, ya que se consideran directrices para asegurar la reserva de los derechos de los documentos realizados, pues de esa manera garantizarán la originalidad y el correcto avance del conocimiento científico. (Babbie, 2000, citado en Ojeda, Quintero y Machado, 2007).

Por consiguiente, los principios éticos que cumple esta investigación se mencionan a continuación:

- Reserva de identidad de colaboradores: en el cuestionario se les manifestó a los colaboradores conservar en reserva su identidad, asegurando la objetividad del estudio.
- Respeto por los derechos de propiedad intelectual: esta investigación protege la propiedad intelectual de todo autor mencionado en este documento, con respecto a las acepciones empleadas desde el principio de la redacción, así como

LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE
LA EMPRESA DAGO PACK SAC, LIMA 2022

también las diferentes teorías, por ello se ha citado todas las fuentes tratadas y adjuntando referencias de documentos considerados en el desarrollo de la investigación.

- No manipulación o alteración de resultados: el desarrollo de la encuesta se ejecutará con transparencia absoluta, los resultados conseguidos se analizarán sin manipular ni alterar los datos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 4

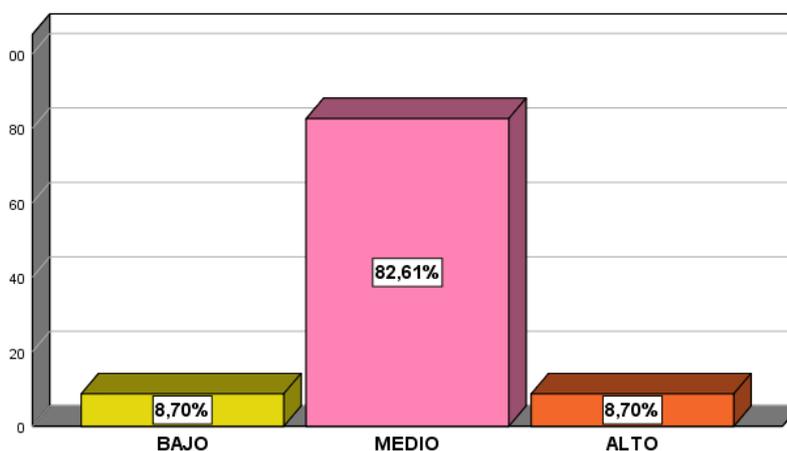
Estadística de fiabilidad de la variable gestión del cambio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	8,7	8,7	8,7
Medio	38	82,6	82,6	91,3
Alto	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 1

Diagrama de barra de la variable gestión de cambio



Los resultados demostrados en la tabla 4 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de gestión de cambio, representando el 82,61% de los encuestados, esto probablemente sea a causa de que, los cambios en dicha empresa se den de forma espontánea. Por otro lado, el 8,70% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK

SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Tabla 5

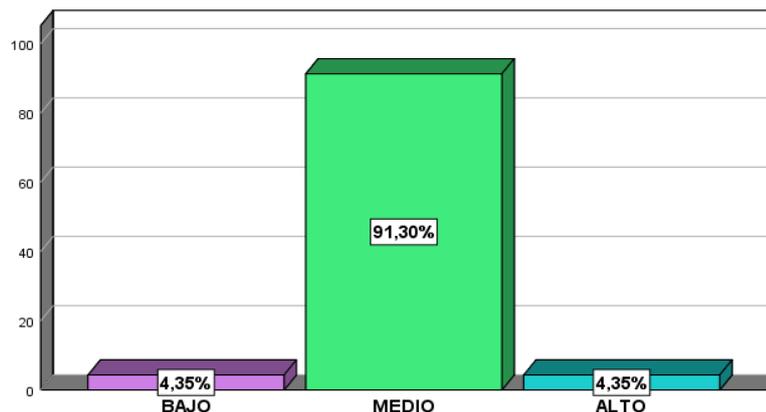
Distribución frecuencial de la dimensión cinismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,3	4,3	4,3
Medio	42	91,3	91,3	95,7
Alto	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 2

Diagrama de barra de la dimensión cinismo



Los resultados mostrados en la tabla 5 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de cinismo, representando el 91,30% de los encuestados. Por otro lado, el 4,35% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden

que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 4,35% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Tabla 6

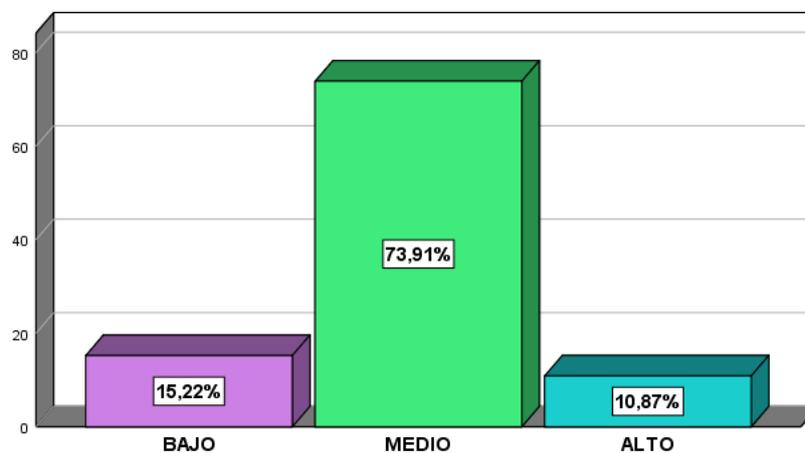
Distribución frecuencial de la dimensión temor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	15,2	15,2	15,2
Medio	34	73,9	73,9	89,1
Alto	5	10,9	10,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 3

Diagrama de barra de la dimensión temor



Los resultados mostrados en la tabla 6 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de temor, representando el 73,91% de los encuestados. Por otro lado, el 15,22% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden

que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 10,87% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Tabla 7

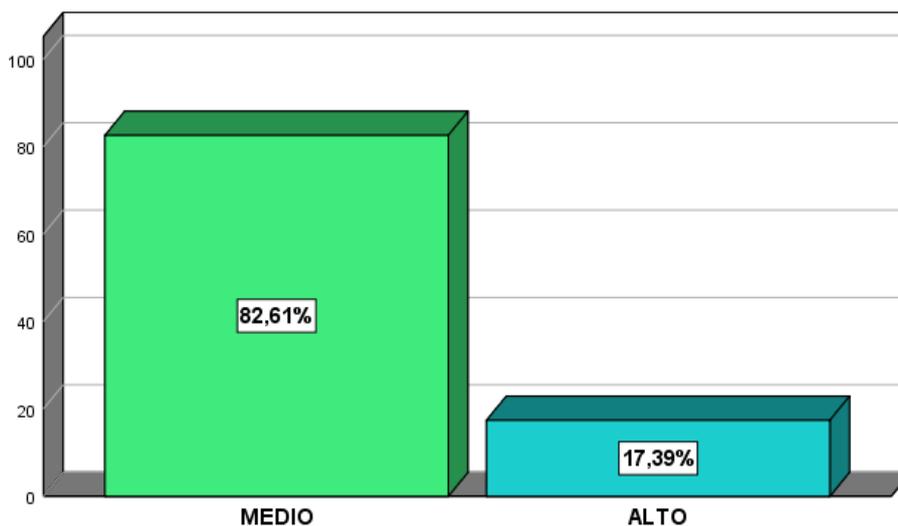
Distribución frecuencial de la dimensión aceptación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	38	82,6	82,6	82,6
Alto	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 4

Diagrama de barra de la dimensión aceptación



Los resultados demostrados en la tabla 7 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de aceptación, representando el 82,61% de los encuestados.

Por otro lado, el 17,39% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel alto.

Tabla 8

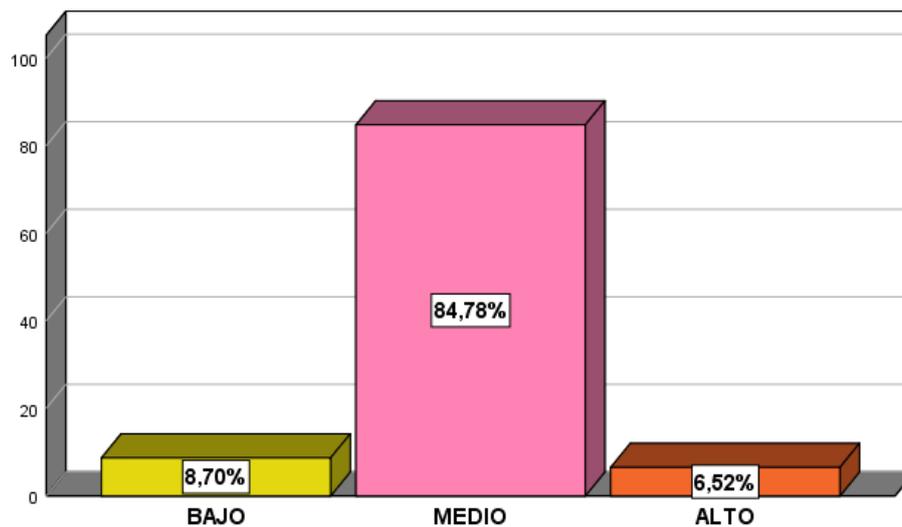
Distribución frecuencial de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	8,7	8,7	8,7
Medio	39	84,8	84,8	93,5
Alto	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 5

Diagrama de barra de la variable productividad laboral



Los resultados mostrados en la tabla 8 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de productividad laboral, representando el 84,78% de los encuestados. Por otro lado, el 8,70% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC,

Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 6,52% de los trabajadores indican que está en un grado alto.

Tabla 9

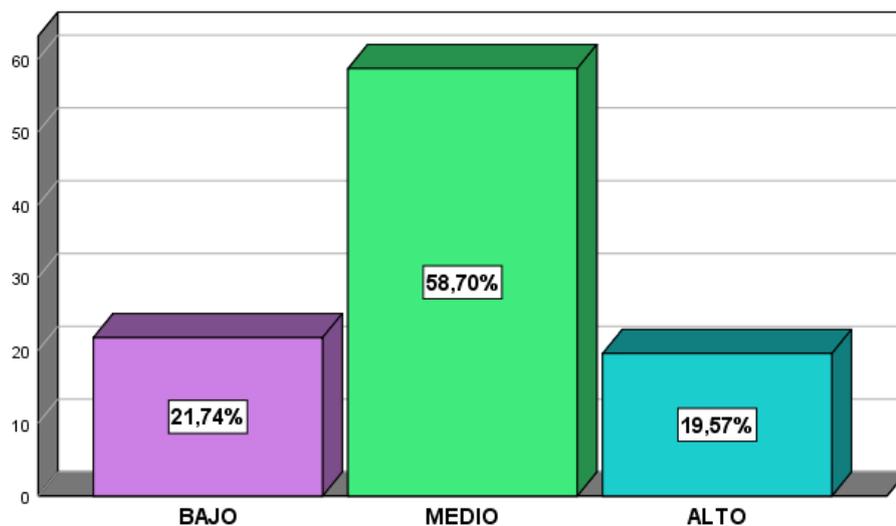
Distribución frecuencial de la dimensión rendimiento en la tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	21,7	21,7	21,7
Medio	27	58,7	58,7	80,4
Alto	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 6

Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en la tarea



Los resultados demostrados en la tabla 9 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de rendimiento en la tarea, representando el 58,70% de los encuestados. Por otro lado, el 21,74% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC,

Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 19,57% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Tabla 10

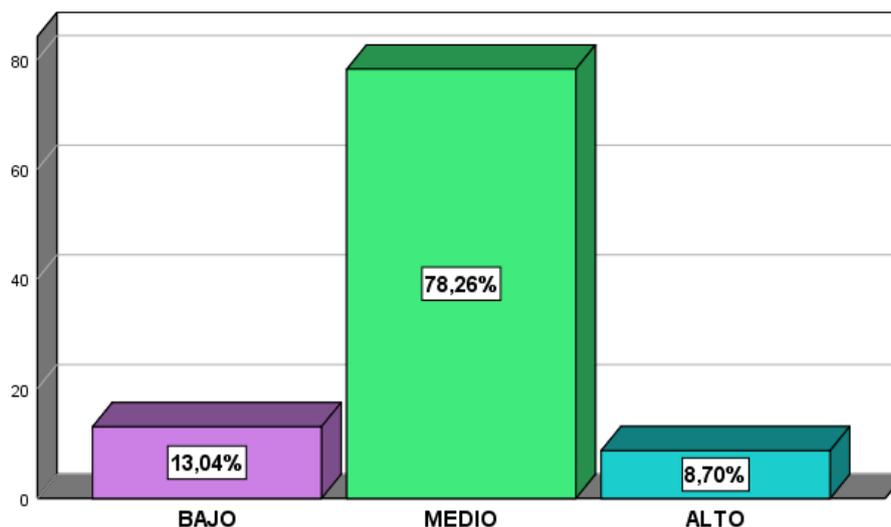
Distribución frecuencial de la dimensión comportamiento contraproducentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	13,0	13,0	13,0
Medio	36	78,3	78,3	91,3
Alto	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 7

Diagrama de barra de la dimensión comportamiento contraproducentes



Los resultados mostrados en la tabla 10 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de comportamiento contraproducente, representando el 78,28% de los encuestados. Por otro lado, el 13,04% de los trabajadores de la empresa DAGO

PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Tabla 11

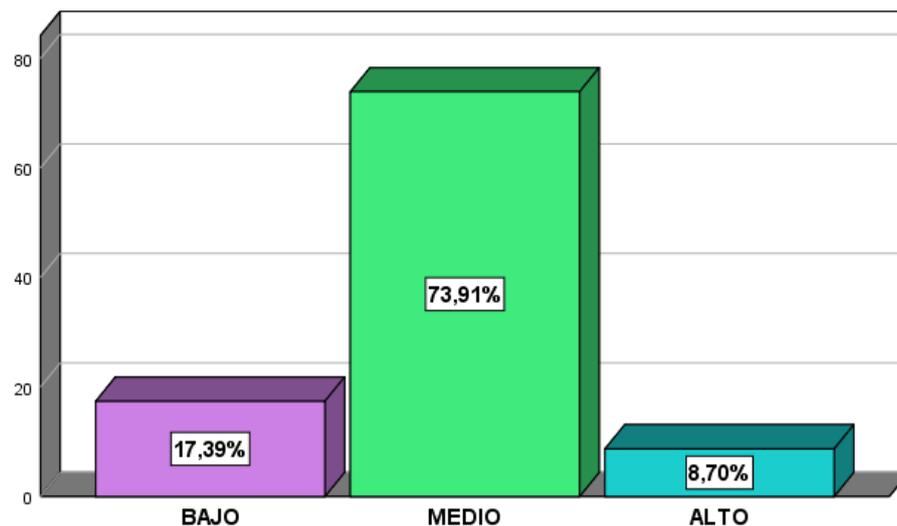
Distribución frecuencial de la dimensión rendimiento en el contexto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	17,4	17,4	17,4
Medio	34	73,9	73,9	91,3
Alto	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

Figura 8

Diagrama de barra de la dimensión rendimiento en el contexto



Los resultados demostrados en la tabla 11 reflejan que, de la muestra encuestada, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de rendimiento en el contexto, representando el 73,91% de los encuestados. Por otro lado, el 17,39% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK

SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Estadística Inferencial

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestion_del_cambio	Productividad_laboral
N		46	46
Parámetros normales ^{a,b}	Media	120,5435	47,1087
	Desv. Desviación	13,15498	7,69192
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,136	,066
	Positivo	,136	,063
	Negativo	-,061	-,066
Estadístico de prueba		,136	,066
Sig. asintótica(bilateral)		,034 ^c	,200 ^{c,d}

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se tiene por lo tanto que la prueba de normalidad para Gestión del cambio es una distribución no normal y para productividad laboral de distribución normal.

Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

H0: No existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

H1: Si Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 12

Correlación de las variables gestión de cambio y productividad laboral

	Var_Gestión del cambio	Var_Productividad laboral
Rho de Spearman	1,000	,937
Var_Gestión del cambio Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.	,000
N	46	46
Var_Productividad laboral Coeficiente de correlación	937	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	46	46

Fuente: SPSS

En la tabla 12, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. En otras, Si Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Del mismo modo, el grado de correlación (r = 0, 937) es de nivel alto.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H0: No existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022

H1: Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022

$\alpha = 0.05$

Tabla 13

Correlación de las variables gestión de cambio y rendimiento de tarea

		Var_Gestión del cambio	Dim_Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Var_Gestión del cambio	1,000	,402
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	46	46
	Dim_Rendimiento en la tarea	,402	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	46	46

Fuente: SPSS

En la tabla 13, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. En otras palabras, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Del mismo modo, el grado de correlación (r = 0,402) es de nivel moderado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H0: No existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

H1: Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

$\alpha = 0.05$

Tabla 14

Correlación de las variables gestión de cambio y comportamientos contraproducentes

		Correlaciones	
		Var_Gestión del cambio	Dim_Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Var_Gestión del cambio	1,000	,786
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
Dim_Comportamientos contraproducentes	Var_Gestión del cambio	,786	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

Fuente: SPSS

En la tabla 14, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. 0.05. Del mismo modo, el grado de correlación ($r = 0,786$) es de nivel moderado.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H0: No existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

H1: Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.

$\alpha = 0.05$

Tabla 15

Correlación de las variables gestión de cambio y rendimiento en el contexto

			Var_gestión del cambio	Dim_rendimie nto en el conteto
Rho de Spearman	Var_Gestióndelcambio	Coefficiente	1,000	,613
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Dim_Rendimientoenelco ntexto	Coefficiente	,613	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

Fuente: SPSS

En la tabla 15, se observa que el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,613$) es de nivel alto.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El presente estudio estuvo enfocado en establecer el vínculo que existe entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, ubicada en Lima; es esencial establecer esta relación, ya que ambos son factores determinantes para el crecimiento de la organización. Es importante que los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, se adapten a los cambios que se susciten dentro de la entidad, y que ello vaya de la mano con una excelente productividad laboral, para de este modo generar beneficios tanto para ellos, como para la empresa. En este sentido, luego de la aplicación de los instrumentos correspondientes, se logró evidenciar que, para la variable gestión del cambio, gran parte de los encuestados, específicamente el 82,61% estiman que la misma se ubica en un nivel medio. Por otro lado, el 8,70% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

Los datos anteriores guardan similitud con los hallazgos de Huayre (2020) en su tesis para obtener el grado magister, titulada “Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019”. Donde los resultados reflejaron que, un 60,5% de la muestra considera que la gestión de cambio se ubica en un alto nivel. Por lo que resulta evidente que los colaboradores están abiertos a los cambios dentro de la organización, y tienen un alto grado de adaptabilidad. Tal y como menciona Recuenco (2020) La gestión del cambio consiste en un proceso transformador de la forma

de sentir, organizar y proyectar que tiene toda organización que persigue introducir un nuevo paradigma en el desarrollo de sus operaciones y que, quiérase o no, es parte de la vida de los organismos institucionales que buscan hacer más rápido.

En cuanto a las dimensiones que conforma la gestión del cambio, los resultados establecieron lo siguiente: para la dimensión Cinismo, la mayoría de los encuestados opinan que se tiene un nivel medio (91,30%). Por otro lado, el 4,35% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 4,35% de los trabajadores indican que está en un nivel alto. Seguidamente se encuentra la dimensión Temor, para la cual el 73,91% de los encuestados estima que se encuentra en un nivel medio. También, el 15,22% de los colaboradores coinciden que tiene un nivel bajo; y el otro 10,87% de los trabajadores indican que está en un nivel alto. En la última dimensión que comprende la gestión del cambio, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de Aceptación, representando el 82,61% de los encuestados. Por otro lado, el 17,39% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel alto.

Estos resultados demuestran que la gran parte de los trabajadores de la entidad, son personas que poseen la capacidad de adaptación e integración antes los constantes cambios a los que están expuestos. Estos hallazgos pueden compararse con los de Vargas (2017) Gestión del cambio en el área administrativa de una empresa familiar como propuesta para la implementación de la norma ISO 9001 – 2015. Concluyo que una empresa familia y hay cargos con vínculos familiares para la toma de decisiones por lo que hay que implementar la norma ISA con el fin de obtener participación y se logre cumplir el proyecto ya que el 40.45% de la población estuvo de acuerdo y acepta que se den los cambios, un 28.05% tiene temor hacia el cambio y un 25.42% se mantiene imparcial.

También, estos resultados se comparan con los dispuestos por Rojas (2018). En su tesis Diseñar una propuesta de gestión del cambio orientado a los líderes que logre fortalecer el funcionamiento de la empresa Fortox Security Group sede Bogotá. Concluyo que los cambios administrativos ya que no tienen con claridad los procesos de cambio es por ello que el 52% es decir 43 de 82 personas refieren lo antes mencionado, pero en los ítems 4,6,7 y ,9 un 85% se muestran positivos frente a la cultura de cambio y es por ello que se diseñó la propuesta de gestión de cambio orientado a los líderes. Además, Leguizamón et al. (2020) en su tesis titulada “Propuesta para el Mejoramiento de la Productividad en el Proceso de Producción de Uchuva en la Compañía Colombia Paradise S.A.S”. Concluyo que por medio de la herramienta de procesos y TPM se analizaron las actividades de cada área para ver la calidad de la Uchuva, así mismo se sugirió implementar la herramienta de 5 pasos 5 Eses ya que es viable el organizar, ordenar, disminuir los tiempos, el movimiento innecesario del proceso y estableciendo un lugar para cada cosa y así crear un mejoramiento continuo.

Por otro lado, los resultados para la variable productividad laboral, demostraron que, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio, representado por el 84,78% de los encuestados. Por otro lado, el 8,70% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 6,52% de los trabajadores indican que está en un nivel alto.

En cuanto a las dimensiones que componen esta variable, se logró determinar que, la mayoría opinan que se tiene un nivel medio de rendimiento en la tarea, representando el 58,70% de los encuestados. Por otro lado, el 21,74% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 19,57% de los trabajadores indican que está en un nivel alto. Igualmente, mediante los resultados se pudo observar que la dimensión Comportamiento contraproducente obtuvo un valor de 78,28%, es

decir, que la mayoría lo percibe en un nivel medio. Por otro lado, el 13,04% de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel alto. Finalmente, para la dimensión rendimiento en el contexto, el 73,91% de los encuestados considera que se ubica en un nivel medio, seguido del 17,39% quienes coinciden que se tiene un nivel bajo; asimismo, el otro 8,70% de los trabajadores indican que está en un nivel moderado.

Los datos expuestos en párrafos anteriores coinciden con los de Chura (2018) en su investigación titulada Administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016. En el cual finalizó que, la gestión del cambio está en una buena posición, mientras que la productividad laboral es excelente en los colaboradores del módulo básica del poder judicial de San Juan de Lurigancho.

Continuando en este contexto, una vez analizadas los datos para la constatación de las hipótesis, se logró establecer la relación entre la gestión del cambio y la productividad laboral, con una sig. de $= 0,000 < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se admite

hipótesis alterna. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,937$) es de nivel alta. Igualmente, se logró la comprobación de la hipótesis específica 1, donde se obtuvo la sig. $= 0,000 < 0,05$ entonces se rechazó hipótesis nula y acepto hipótesis alterna. Es decir, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Además, el grado de correlación ($r = 0,402$) es de nivel moderada. En cuanto a la hipótesis específica 2, se observa que el sig. $= 0,000 < 0,05$ entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. 0.05. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,786$) es de nivel alta. Finalmente, en la hipótesis específica 3, se observa que

el sig. = 0,000 < 0,05 entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, Si existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,613$) es de nivel alta.

Con la comprobación de las hipótesis alternas, se refleja la similitud de estos resultados con los de Torres y Nuñez (2019) en su tesis Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019. Se concluyó que si hay relación entre las variables en la empresa supermercados peruanos S.A, Lurín 2019. Por ende, mientras exista más creatividad se incrementará la producción, de allí la necesidad de tomar en cuenta las propuestas de los sujetos que trabajan en la organización, reconociendo su labor, de esta forma, los colaboradores se sentirán motivados a mejorar en su área de trabajo.

Los resultados aquí presentados, también se comparan con los de Roque (2018) en su tesis “Gestión del cambio y labor administrativa de los directores de los centros estatales de educación básica alternativa de la ciudad de Juliaca– 2018”. Finalmente concluyen que, la gestión del cambio y la labor administrativa de los docentes se relacionan significativamente, reflejando una gran influencia de la gestión del cambio en la labor administrativa.

Sin embargo, estos resultados son diferentes a los expuesto por Espino (2016) en su tesis titulada Gestión del cambio y el desempeño laboral en los trabajadores I.E. San Luis Gonzaga de Ica. 2016. Se concluyó que los resultados de la indagación enseñaron que en la hipótesis general no hay una interacción significativa, en medio de las cambiantes de gestión de cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. San Luis Gonzaga de Ica, 2016, teniendo que el grado de significancia esta fuera del valor estándar, el cual define que las dimensiones de valoración, comunicación, entendimiento, motivación y liderazgo no se

vinculan con el funcionamiento laboral cuyas dimensiones permanecen dadas en la productividad, trabajo en grupo, trabajo bajo presión y valores individuales.

Como se ha descrito, los cambios a los que están expuestas las empresas llegan sin ser esperados en muchas ocasiones, motivo por el cual, la forma en que se afronten estos cambios y las consecuencias que generen son subjetivas, es decir, van a depender de la forma en que sean gestionadas, además de la reacción que tengas los trabajadores frente a estos. Sin duda, la productividad laboral está íntimamente ligada a la gestión de cambio, todo dependerá de cómo sean abordados.

4.1.1. Limitaciones

Durante esta investigación se presentaron las siguientes limitaciones, la dificultad de encontrar antecedentes para nuestro estudio, asimismo, para buscar y leer se necesita tiempo, del que yo dispongo muy poco por razones laborales. A pesar de ello, se logro llegar al objetivo trazado en el presente estudio.

4.2. Conclusiones

- Por medio de los resultados, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Ello quedo demostrado con una significancia de $0,000 < 0,05$ entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Asimismo, el grado de correlación ($r = 0,937$) lo que indica que la relación es de nivel alta. Ello se debe a que la aceptación y desarrollo en la gestión de cambio; nuevas metodologías, técnicas o procesos, impulse a los trabajadores a realizar sus actividades laborales de manera más eficiente en la organización.

- Por medio de los resultados, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. El nivel de correlación fue de $r = 0,402$, lo que indica que es moderada, además, la significancia fue de $0,000 < 0,05$. Ello porque mientras más fácil sea la adaptación a la gestión de cambios; los trabajadores tendrán un mejor rendimiento en la ejecución de las tareas asignadas por la empresa. Se encontrarán mejores formas de realizar una tarea con la misma cantidad de recursos asignados (tiempo, materiales y dinero).
- Por medio de los resultados, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Del mismo modo, el nivel de correlación fue de $r = 0,786$ con una significancia de $0,000 < 0,05$, indicando un nivel alto de relación. Ello porque la gestión de cambio puede generar conductas adversas a las establecidas por la cultura organizacional; comportamientos que son generados como respuesta a la gestión de cambio.
- Por medio de los resultados, se concluye que existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022. Obtuvo una significancia de $0,000 < 0,05$ y un grado de relación de $r = 0,613$, por lo que es de nivel alta. Ello se debe a que la gestión de cambio conlleva a que el rendimiento o eficiencia de toda el área se vea beneficiada o afectada.

4.3. Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022 establecer parámetros que indiquen los procedimientos que debe seguir los encargados de la gestión de cambio, para así permitir las transformaciones que deben realizarse, considerando a los trabajadores de la empresa.
- Se recomienda a los directivos de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022, ejecutar actividades de monitoreo sobre la productividad laboral de los miembros de la empresa, una vez se hayan aplicado los cambios necesarios.
- Se recomienda a los directivos de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022, brindar capacitaciones a los trabajadores acerca de los nuevos cambios presentados, de este modo no se producirá un descenso en la productividad laboral.
- Se recomienda a los directivos de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022, brindar información detallada de los cambios a los que se enfrentaran, esto con la finalidad de que los colaboradores comprendan la situación y puedan tener una actitud positiva y de adaptabilidad.

REFERENCIAS

- Angulo, H.P., Angulo, A.P. y Huamán, H.L. (2017). Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana. *Horizonte de la Ciencia*; 7(13), 103-121.
<https://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/317/333>
- Arias, G.J. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consultan EIRL (Primera Edición digital) ISBN: 978-612-48444-0-9.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias-Gómez, J., Villasis-Keever, M. y Miranda, N.M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*; 63(2): 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2° ed). Lima: Editorial San Marcos.
- Chango, G.M. (2018) El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización? *Revista Publicando*, 5(2), 1254-1270.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/1446/pdf_1058/5536
- Chura, G. (2018). *Administración del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad territorial Lima Metropolitana, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12912/Chura_QGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cieza, S.J., Silva, T.J. y Silva, T.M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*; 6(2), 270-287.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Espino, J. (2016). *Gestión del cambio y el desempeño laboral en los trabajadores I.E. San Luis Gonzaga de Ica. 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio AUTÓNOMADEICA.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/956/1/ESPINO%20BALDI%20JOSE%20VLADIMIR.pdf>

- Fierro, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista de administración y negocios*, 88(1),13-31.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2560/2063>
- Forneron, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pílar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667/887>
- Francés, F., Alaminos, A., Penalva, C. y Santacreu, O. (2016). *El proceso de medición de la realidad social: la investigación a través de encuestas*.
https://issuu.com/willycaroupla/docs/el_proceso_de_medicion_de_la_realidad_social
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Ganga, C.F. y Villacis, M.H. (2018) Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Perspectivas*, (42). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200005&script=sci_arttext
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*.
https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Huayre, D. (2020). *Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycán en Ate: 2019* [Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54451/Huayre_ADM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext&tlng=p

- Leguizamón J., Melo C., Rodríguez L. y Soler Y. (2020). Propuesta para el Mejoramiento de la Productividad en el Proceso de Producción de Uchuva en la Compañía Colombia Paradise S.A.S. [Repositorio...] <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/4452>
- Loayza, N. (2016) La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(9), 9-31. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Lujan, G. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Scientia* 10(1), 24- 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116590>
- Martínez, B. E., Carrasco, S. C. y Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00088.pdf>
- Minaya, V.M. (2021) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de producción de la empresa ABC S.A.C.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio URP. <https://bit.ly/3pOUunj>
- Orihuela, M., Menacho, I., Mauricio, R. y Camarena, J. (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 863-871. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>
- Pérez-Vallejo, L., Vilariño-Corella, C. y Ronda-Pupo, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*; 38(3), 223-332. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v38n3/rii100317.pdf>
- Prieto, P.R., Estrada, L.H., Palacios, A.A. y Paz, M.A. (2018) Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 85-100. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059578007/html/>

- Recuenco, A. (2020). Gestión del cambio: Una revolucionaria visión de transformación en el horizonte. *Revista Sciendo*, 23(4), 309-317. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3204/3927>
- Rojas, Y. (2018). Diseño de una propuesta de gestión del cambio orientado a los líderes que logre fortalecer el desempeño de los empleados administrativos de la empresa fortos security group sede Bogotá [Tesis de Magister] <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1527>
- Roque, E. (2018). *Gestión del cambio y labor administrativa de los directores de los centros estatales de educación básica alternativa de la ciudad de Juliaca– 2018* [Tesis de Grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio UJCM. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/414/Eduardino_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salgado, R.J., Lería, D.F., Arcos, C.L., Pineda, A.C. y González, C.C. (2018) Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología*, 36(1), 105-134. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Sánchez, L. J., Gómez, C. M. y Molina, G. W. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 317-327. [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13\(1\)317-327.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13(1)317-327.pdf)
- Suárez, C. R., Rodríguez, R. Y. y Muñoz, P. N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396/349>
- Suárez, M., Álvarez, M. y Vásquez, M. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83. <https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciene/article/download/1793/2322?inl>
- Tapasco, A.O., Giraldo, G.J. y Osorio, G.D. (2020) Gestión de la productividad laboral en empresas de servicios intensivas en conocimiento: consideraciones y desafíos. *Cuadernos de Administración*, 36(66), 64-77. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8465>

- Tello, L. (2021, 13 de mayo) El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/?ref=gesr>
- Torres, H. y Nuñez, L. (2019). *Gestión de la innovación empresarial y la productividad laboral en supermercados peruanos S.A., del distrito de Lurín, 2019* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio AUTONOMA. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1409>
- Urgilés, U. S., Erazo, Á. J. y Narváez, Z. C. (2018). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 408-435. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440800>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vargas G. (2017). *Gestión del cambio en el área administrativa de una empresa familiar como propuesta para la implementación de la norma ISO 9001 – 2015*. [Tesis de maestría] https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/552/DNA-spa-2017-Gesti%F3n_del_cambio_en_el_%E1rea_administrativa_de_una_empresa_familiar_como_propuesta_para_la_implementaci%F3n_de_la_norma_ISO_9001_2015.pdf;jsessionid=8731CC4C84B812DE04FB1F7E26230A51?sequence=1
- Vega, J. (2017, 17 de enero) Colombia tiene la segunda menor productividad laboral de la región. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/colombia-tiene-la-segunda-menor-productividad-laboral-de-la-region-2460516>
- Rabelo Neiva, E., Ros García, M., & Torres Da Paz, M. D. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317996002>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	MÉTODOS
Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del cambio con la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?	Objetivo general Analizar la relación entre la gestión del cambio y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la productividad laboral en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.	Variable Independiente Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Cinismo • Temor • Aceptación 	La encuesta	El cuestionario	Tipo de investigación: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Población de estudio: 52 trabajadores Muestra: 46 trabajadores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento en la tarea. 			

<p>¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?</p>	<p>Investigar la relación entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en la tarea en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p>	<p>Productividad Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento contraproducente. • Rendimiento en el contexto. 			
<p>¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y los comportamientos organizacionales en los</p>	<p>Analizar la relación entre la gestión del cambio y los comportamientos organizacionales en los</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del cambio y los comportamientos contraproducentes en los</p>					

<p>trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022?</p>	<p>trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p>	<p>trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del cambio y el rendimiento en el contexto en los trabajadores de la empresa DAGO PACK SAC, Lima 2022.</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO N.º 02. Cuestionario de Gestión del cambio

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	VARIABLE: Gestión del cambio					
	DIMENSION: CINISMO					
	Indicador 1: Ideas cínicas					
01	Los cambios en esta organización generalmente se quedan al nivel del discurso, no ocurren de hecho.					
02	Las personas suelen fingir que están haciendo el trabajo de forma distinta					
03	Las personas desarrollan mecanismos para no cambiar					
04	Fingir que ha habido cambio es una característica de las personas de esta organización					
05	Las personas suelen fingir que están de acuerdo con los cambios, en la práctica no ha ocurrido					
06	No permitir que todos los objetivos del cambio se concreten dentro del plazo es común en esta organización					
07	Las personas suelen decir que, aunque se haya producido el cambio, en la práctica no ha ocurrido					
08	Las personas asumen el nuevo discurso para defenderse de los cambios					
09	No dedicarse a tratar con los problemas de cambio es una práctica común en esta organización					
	Indicador 2: conductas cínicas.					
10	Las personas suelen negar que el cambio vaya a efectuarse					

11	Las personas se resisten a profundizar en la comprensión de la finalidad					
12	En proceso de cambio se suele restringir el acceso a las informaciones para que la oposición a los cambios no ocurra					
13	Esta organización no planifica los procesos de cambio, simplemente ocurren					
14	Dejar que el tiempo se encargue de la adaptación de las personas a lo nuevo es una práctica común en esta organización					
15	En esta organización los intentos de cambio siguen resultando no satisfactorio					
16	Las personas que están desde hace mucho tiempo en el poder se sienten amenazada/os por el cambio					
17	Es común cambiar continuamente de dirección sin dar continuidad a lo que ya se hizo					
18	Los cambios comportamentales dentro de esta organización son siempre lentos					
19	Los cambios generan caos en la organización pues no se sabe que hacer					
20	Las personas demoran en adaptarse a los nuevos elementos introducidos por el cambio					
	DIMENSIÓN: TEMOR					
	Indicador 1: Inquietud					
21	En los procesos de cambio, las personas temen perder sus empleos					
22	Las presiones por cambios en esta organización generan insatisfacción en las personas					
23	La falta de información sobre los procesos de cambio genera mal entendido en la organización					
24	La falta de información sobre los procesos de cambio en esta organización fantasía y expectativa irreales en los trabajadores					
25	La divulgación de la información sobre los procesos de cambio genera conflicto en la organización					
	Indicador 2: Angustia					
26	Las personas reaccionan negativamente a los cambios que generan pérdidas salariales					
27	Las personas se sienten temerosas por la incertidumbre generada por la nueva manera de trabajar					

28	La descentralización del poder genera temor porque hay sentimientos de pérdida de control y competencia					
29	En los procesos de cambio, el temor a perder genera resistencia en las personas					
30	Es muy difícil cambiar los comportamientos y actitudes de las personas en esta organización					
31	Las personas más implicadas son las más favorables al cambio					
	DIMENSIÓN: ACEPTACIÓN					
	Indicador: Adaptación					
32	Los cambios en esta organización generan oportunidades para el crecimiento personal					
33	El cambio conlleva la necesidad de un conocimiento más detallado de la forma de funcionamiento del trabajo					
34	Los cambios son beneficiosos porque pueden oxigenar esta organización					
35	Las personas más jóvenes se adaptan más fácilmente a los procesos de cambio					
36	El cambio genera oportunidad para los trabajadores que aceptan aprovecharse de el					
	Indicador: Acción					
37	Las personas aceptan el cambio en cuanto se enteran que pueden ganar con el					
38	Los cambios en esta organización son importantes porque aportan beneficios a los trabajadores					
39	Los trabajadores se dan cuenta de que la mayoría de sus compañeros de trabajo apoyan los cambios en la organización					
40	Los trabajadores creen que pueden realizar cambios en el ambiente organizacional					

Fuente: Rabelo Neiva, E., Ros García, M., & Torres Da Paz, M. D. (2004)

ANEXO N.º 03. Cuestionario de Productividad laboral

1	2	3	4	5
MUCHO PEOR DE LO QUE ESPERABA	PEOR DE LO ESPERAB A	IGUAL DE LO QUE ESPERAB A	MEJOR DE LO QUE ESPERABA	MUCHO MEJOR DE LO QUE ESPERABA

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Nº	DESCRIPCIÓN	VALO RACIÓN				
	VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LA TAREA					
	Indicador 1: manual de funciones					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
	Indicador 2: actividades					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
	Indicador 1: Voluntario					
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
	Indicador 2: discrecional					

11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
Indicador 1: iniciativa						
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
Indicador 2: tareas laborales desafiantes						
15	Participé activamente de las reuniones laborales					
16	Mi planificación laboral fue óptima					

Fuente: Rabelo Neiva, E., Ros García, M., & Torres Da Paz, M. D. (2004)