



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“GESTIÓN DEL CAMBIO Y ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL DE LA AGROEXPORTADORA EL PEDREGAL S.A, ICA, 2024”

Presentado por:

BACH. LUZ ANGELA HUAMANCULI PUJAICO

El resultado obtenido es una coincidencia de 2%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento

Ica, 09 de marzo de 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Dr. Eddy T. Paredes Sumari
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



Gestión del cambio y adaptabilidad organizacional de la
Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN

AUTOR (A):

Luz Angela Huamanculi Pujaiico

Ica - Perú

2026

Dedicatoria

A Dios, a mi familia por su apoyo constante y para todas aquellas personas que me acompañaron con sus palabras de aliento, su motivación constante, su apoyo y su confianza; hicieron posible la culminación de esta investigación.

Este trabajo refleja no solo el resultado, sino también el proceso.

Agradecimiento

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de investigación en el área de Administración.

Agradezco a mi asesor Mag. Renán Andrés Gracia Ormeño, por su orientación, paciencia y valiosos aportes que enriquecieron significativamente este trabajo.

También agradezco a aquellos docentes de la carrera, quienes, a lo largo de mi proceso académico, me compartieron sus conocimientos y fomentaron en mí el pensamiento crítico y estratégico que lo aplique en este proyecto.

A mis familiares, por su apoyo incondicional, su confianza en mí y por ser un pilar fundamental en mi desarrollo académico y personal.

A las instituciones y personas que colaboraron con la información, entrevistas y/o encuestas, a quienes agradezco por su tiempo y disposición.

Este proyecto de investigación es el resultado del esfuerzo conjunto, la dedicación y el compromiso con el aprendizaje y la mejora continua.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
Formulación del problema.....	2
Problema general	2
Problemas específicos.....	2
1.2. Antecedentes del problema de investigación	3
Antecedentes a nivel internacional	3
Antecedentes a nivel nacional.....	3
Antecedentes a nivel local	4
1.3. Justificación de la investigación	4
1.4. Hipótesis de la investigación.....	5
Hipótesis general.....	5
Hipótesis específicas.....	5
1.5. Variables de la investigación	6
Variable 1.....	6
Variable 2.....	6
1.6. Objetivos de investigación	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
II. Estrategia metodológica	7
2.1. Enfoque de investigación	7
2.2. Tipo de investigación	7
2.3. Nivel de investigación.....	7
2.4. Diseño de investigación	7
2.5. Población y muestra de la investigación	7
Población	7
Muestra	8
2.6. Técnicas de recolección de datos	8
2.7. Instrumentos de recolección de datos	8

2.8. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados.....	9
III. Resultados.....	10
3.1. Presentación e interpretación de resultados	10
Análisis de las variables y dimensiones	10
Análisis por pregunta	20
3.2. Comprobación de hipótesis.....	60
Contrastación de la hipótesis general.....	60
Contrastación de la hipótesis específica 1.....	60
Contrastación de la hipótesis específica 2.....	61
Contrastación de la hipótesis específica 3.....	61
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	67
VII. Referencias bibliográficas	68
VIII. Anexos	70
Anexo 1 Instrumento de recolección de datos	70
Anexo 2 Consentimiento informado.....	73
Anexo 3 Declaración jurada de trabajo inédito	74
Anexo 4 Matriz de consistencia.....	75
Anexo 5 Matriz de operacionalización de variables.....	76
Anexo 6 Resolución decanal de aprobación del proyecto	77
Anexo 7 Ficha técnica de instrumento	78
Anexo 8 Base de datos	80

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Confiabilidad</i>	9
Tabla 2	<i>Análisis de la variable Gestión del cambio</i>	10
Tabla 3	<i>Análisis de la dimensión Conocimiento</i>	11
Tabla 4	<i>Análisis de la dimensión Procesos laborales</i>	12
Tabla 5	<i>Análisis de la dimensión Desarrollo de personas</i>	13
Tabla 6	<i>Análisis de la variable Adaptabilidad organizacional</i>	14
Tabla 7	<i>Análisis de la dimensión Estructura organizacional</i>	15
Tabla 8	<i>Análisis de la dimensión Relación organización ambiente</i>	16
Tabla 9	<i>Análisis de la dimensión Consistencia de la estructura organizacional</i>	17
Tabla 10	<i>Análisis de la dimensión Innovación tecnológica</i>	18
Tabla 11	<i>Análisis de la dimensión Liderazgo organizacional</i>	19
Tabla 12	<i>¿En qué medida aceptas que la ausencia de formación continua obstaculiza la adaptación organizacional ante cambios del entorno?</i>	20
Tabla 13	<i>¿Cómo evaluas tu conformidad con que la actualización de competencias laborales impacta en la eficiencia de los procesos internos?</i>	21
Tabla 14	<i>¿Qué nivel de conformidad tienes con que la falta de intercambio de conocimientos entre colaboradores reduce la innovación en la empresa?</i>	22
Tabla 15	<i>¿Hasta qué punto avalas que la sistematización de experiencias laborales facilita la implementación de mejoras estratégicas en la organización?</i>	23
Tabla 16	<i>¿En qué grado concuerdas con que promover el aprendizaje colaborativo agiliza la respuesta de la empresa ante transformaciones del mercado?</i>	24
Tabla 17	<i>¿En qué medida aceptas que la falta de estandarización en las actividades diarias dificulta la adaptación organizacional?</i>	25
Tabla 18	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que la ausencia de revisión periódica de procedimientos impacta negativamente en la eficiencia operativa?</i>	26
Tabla 19	<i>¿Cómo evaluarías tu conformidad con que una deficiente coordinación entre áreas ralentiza la ejecución de cambios estratégicos?</i>	27
Tabla 20	<i>¿Qué tan conforme estás con que la falta de flexibilidad en los procesos internos limita la capacidad de respuesta ante nuevas exigencias del mercado?</i>	28
Tabla 21	<i>¿Hasta qué punto coincides en que una comunicación ineficiente entre equipos reduce la efectividad en la implementación de mejoras?</i>	29
Tabla 22	<i>¿Qué tanto apruebas la idea de que la falta de oportunidades de desarrollo limita la capacidad de adaptación al cambio?</i>	30
Tabla 23	<i>¿En qué grado consideras que la ausencia de planes de ascenso desmotiva la aceptación de nuevas responsabilidades?</i>	31

Tabla 24	<i>¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que una capacitación inadecuada impide la correcta implementación de nuevas metodologías de trabajo?</i>	32
Tabla 25	<i>¿Hasta qué punto avalas que la escasez de programas de actualización dificulta la adquisición de habilidades necesarias para enfrentar cambios organizacionales?</i>	33
Tabla 26	<i>¿Qué nivel de conformidad tienes con que una baja inversión en formación profesional afecte la capacidad de adaptación del personal?</i>	34
Tabla 27	<i>¿En qué medida aceptas que la falta de claridad en las funciones laborales genera resistencia ante cambios estructurales?</i>	35
Tabla 28	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que la superposición de responsabilidades reduce la efectividad en la implementación de nuevas estrategias?</i>	36
Tabla 29	<i>¿Cómo evalúas tu conformidad con que una estructura jerárquica demasiado rígida obstaculiza la adaptación a nuevos escenarios?</i>	37
Tabla 30	<i>¿En qué proporción compartes la idea de que una deficiente delegación de funciones limita la capacidad de respuesta ante imprevistos?</i>	38
Tabla 31	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de autonomía en ciertos niveles jerárquicos retrasa la implementación de cambios organizacionales?</i>	39
Tabla 32	<i>¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la falta de análisis del entorno afecta la toma de decisiones estratégicas?</i>	40
Tabla 33	<i>¿En qué proporción admites que la escasa evaluación de tendencias del mercado reduce la capacidad de adaptación de la empresa?</i>	41
Tabla 34	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que una baja interacción con clientes y proveedores dificulta la identificación de nuevas oportunidades?</i>	42
Tabla 35	<i>¿Qué nivel de conformidad tienes con que una débil relación con entidades externas limite la competitividad en el sector?</i>	43
Tabla 36	<i>¿Hasta qué punto coincides en que la falta de alianzas estratégicas afecta la capacidad de innovación dentro de la empresa?</i>	44
Tabla 37	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que los constantes cambios sin planificación generan incertidumbre y reducen la productividad?</i>	45
Tabla 38	<i>¿En qué medida aceptas que la ausencia de lineamientos claros en la estructura organizacional dificulta la estabilidad operativa?</i>	46
Tabla 39	<i>¿Hasta qué punto avalas que la falta de alineación entre los equipos de trabajo debilita la implementación de nuevas estrategias?</i>	47
Tabla 40	<i>¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la escasez de comunicación entre áreas impacta negativamente en la integración organizacional?</i>	48
Tabla 41	<i>¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la falta de un sentido de identidad corporativa dificulta la adaptación a los cambios?</i>	49

Tabla 42	<i>¿Qué nivel de conformidad tienes con que la resistencia a nuevas tecnologías retrasa la modernización de los procesos internos?</i>	50
Tabla 43	<i>¿Qué tan conforme estás con que una escasa inversión en herramientas digitales limita la eficiencia operativa?</i>	51
Tabla 44	<i>¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la falta de capacitación en nuevas tecnologías reduce la competitividad en el mercado?</i>	52
Tabla 45	<i>¿En qué grado consideras que la ausencia de estrategias tecnológicas impide una adaptación eficiente a los cambios del sector?</i>	53
Tabla 46	<i>¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización tecnológica afecta la capacidad de respuesta ante desafíos empresariales?</i>	54
Tabla 47	<i>¿Qué tanto concordarías con que la demora en la toma de decisiones estratégicas afecta la capacidad de respuesta ante cambios?</i>	55
Tabla 48	<i>¿En qué medida aceptas que una dirección sin visión de futuro dificulta la implementación de transformaciones organizacionales?</i>	56
Tabla 49	<i>¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de liderazgo proactivo disminuye la disposición del equipo ante nuevas iniciativas?</i>	57
Tabla 50	<i>¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la ausencia de reconocimiento laboral desmotiva la aceptación de cambios en la empresa?</i>	58
Tabla 51	<i>¿Qué tan de acuerdo estás con que una comunicación deficiente por parte de la dirección limita el compromiso del personal en procesos de cambio?</i>	59
Tabla 52	<i>Prueba de normalidad</i>	60
Tabla 53	<i>Correlación entre Gestión del cambio y Adaptabilidad organizacional</i>	60
Tabla 54	<i>Correlación entre Conocimiento y Adaptabilidad organizacional</i>	60
Tabla 55	<i>Correlación entre Procesos laborales y Adaptabilidad organizacional</i>	61
Tabla 56	<i>Correlación entre Desarrollo de personas y Adaptabilidad organizacional</i>	61

Índice de figuras

Figura 1	<i>Diagrama de correlación</i>	7
-----------------	--------------------------------------	---

Resumen

La investigación planteó determinar la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024. El tipo de metodología usada fue la básica, contando con un tamaño de muestra que se vio representada por 67 colaboradores de la entidad en estudio, estableciendo el uso del cuestionario para la recolección de información. Los resultados indicaron que existió una relación de 0.767 entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional, lo que reveló que la flexibilidad y la anticipación de los equipos facilitaron la consolidación de estrategias frente a transformaciones constantes. Para la dimensión conocimiento, el coeficiente fue de 0.656, mostrando que el dominio y actualización de saberes incidieron en respuestas organizacionales ágiles. Asimismo, procesos laborales alcanzaron 0.762 y desarrollo de personas, 0.706. Se ha concluido que el entorno de la empresa favoreció la adaptación gracias al aprendizaje permanente, el intercambio de experiencias y la optimización de tareas. El fortalecimiento de competencias y la revisión continua de las actividades resultaron claves para asumir cambios organizacionales, permitiendo así que la organización responda con eficacia ante los retos del mercado.

Palabras clave: Gestión del cambio, adaptabilidad organizacional, conocimiento, procesos laborales, estructura organizacional.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between change management and organizational adaptability of Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024. The type of methodology used was the basic one, with a sample size that was represented by 67 collaborators of the entity under study, establishing the use of the questionnaire for information collection. The results indicated that there was a relationship of 0.767 between change management and organizational adaptability, which revealed that the flexibility and anticipation of the teams facilitated the consolidation of strategies in the face of constant transformations. For the knowledge dimension, the coefficient was 0.656, showing that the mastery and updating of knowledge had an impact on agile organizational responses. Likewise, labor processes reached 0.762 and people development, 0.706. It has been concluded that the company environment favoured adaptation thanks to lifelong learning, the exchange of experiences and the optimisation of tasks. The strengthening of competencies and the continuous review of activities were key to assuming organizational changes, thus allowing the organization to respond effectively to market challenges.

Keywords: Change management, organizational adaptability, knowledge, work processes, organizational structure.

I. Introducción

1.1. Descripción de la realidad problemática

El proceso de transformación en entornos productivos se encuentra condicionado por múltiples factores, entre los que destaca la escasez de financiamiento (Velazco, 2021), afectando al 41% de las organizaciones que buscan implementar cambios estructurales. La inversión en tecnología, clave para la competitividad global (Cordero et al., 2024), representa un desafío significativo debido a los altos costos asociados, limitando su adopción a solo un 26% de las empresas. Además, la resistencia interna se mantiene como una barrera constante, con un 33% de los trabajadores mostrando oposición activa a nuevas estrategias operativas. En este contexto, la falta de planificación estratégica agrava la situación (Gómez et al., 2021), dificultando la sincronización de esfuerzos para lograr una transición efectiva hacia nuevos modelos de gestión (Vernaza y Tumbaco, 2024).

Las dificultades en la reestructuración de procesos se evidencian cuando la comunicación interna deficiente fragmenta la dinámica organizativa (Fierro, 2021). Un 48% de las empresas considera que la falta de canales adecuados de información obstaculiza la adaptación a cambios estructurales. Por otro lado, la carencia de formación específica afecta al 22% de los trabajadores, limitando su capacidad de respuesta ante nuevas normativas y exigencias del mercado. En el ámbito productivo (Díaz, 2024), organismos como la Dirección Nacional de Mejoramiento Pedagógico han advertido que la falta de integración en la planificación empresarial genera inconsistencias operativas que impactan en la sostenibilidad y expansión de las compañías a nivel regional (Parrales, 2022).

En el Perú, las dificultades para implementar transformaciones estructurales afectan directamente la sostenibilidad del sector productivo. Un 76 % de las empresas enfrenta obstáculos en la adopción de nuevas estrategias de cambio, principalmente debido a la falta de una cultura organizacional flexible. Además, el 41.4 % de las compañías emplea tecnología de manera restringida, lo que impide optimizar los procesos y reducir costos operativos. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha identificado que esta resistencia a la modernización genera ineficiencias en la gestión interna, limitando la capacidad de respuesta ante fluctuaciones del mercado y exigencias normativas que demandan procesos más dinámicos (Velásquez, 2024).

Las limitaciones en la planificación estratégica dificultan la respuesta de las empresas frente a cambios inesperados en la regulación y las condiciones comerciales. Se ha evidenciado que el 35 % de las organizaciones presenta problemas en la adaptación a nuevas metodologías de gestión, lo que impacta negativamente en la coordinación operativa y en la integración de nuevas herramientas tecnológicas. En este contexto, el Ministerio de la Producción ha señalado que la falta de capacitación y resistencia al cambio son factores que ralentizan el crecimiento empresarial y disminuyen la competitividad en mercados internacionales (Beltrán, 2023).

Las dificultades en la implementación de transformaciones dentro de las entidades productivas de la región de Ica han demostrado ser un factor determinante en la percepción de los trabajadores y usuarios respecto a la eficiencia de los procesos. Se ha identificado que aproximadamente el 81,3% de la resolución de trámites en la municipalidad distrital de Santiago está condicionada por la manera en que se administran los ajustes organizacionales, lo que impacta directamente en la rapidez y calidad del servicio. Además, un 85,2% de las expectativas de los ciudadanos sobre el desempeño de las entidades están influenciadas por la capacidad de estas para adaptarse a los nuevos retos (Gutiérrez, 2022).

La Agroexportadora El Pedregal S.A., ubicada en Ica, enfrenta dificultades en la gestión del cambio debido a la resistencia de su personal ante nuevas metodologías de trabajo y ajustes en la estructura organizativa. Esta resistencia puede originarse en la falta de comunicación efectiva sobre los objetivos de transformación, la ausencia de capacitación adecuada y la percepción de incertidumbre respecto a la estabilidad laboral. Como resultado, la empresa experimenta disminución en la productividad, retrasos en la toma de decisiones estratégicas y una menor competitividad en el mercado agroexportador. Además, pueden presentarse conflictos internos entre los diferentes niveles jerárquicos, afectando el ambiente laboral y reduciendo la cohesión del equipo de trabajo. Entre los principales problemas identificados se encuentran la deficiente adaptación de los empleados a las nuevas disposiciones corporativas, la limitada flexibilidad organizacional para afrontar cambios externos y la dificultad en la sincronización de procesos operativos con las exigencias del sector. Estos factores podrían comprometer la eficiencia general de la empresa, dificultando su posicionamiento en mercados internacionales y generando posibles pérdidas económicas ante la falta de respuesta oportuna a las condiciones cambiantes del entorno comercial.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024?

1.2. Antecedentes del problema de investigación

Antecedentes a nivel internacional

Vernaza y Tumbaco (2024), Guayaquil, orientados en estudiar la gestión del cambio organizacional (GCO) en compañías familiares. Para ello, trabajaron una metodología descriptiva, cuantitativa, transversal, consideraron la aplicabilidad de una encuesta con 25 compañías familiares. Igualmente, los resultados llegaron a demostrar que, algunos de los factores que han influenciado en este GCO, el 52% fue la innovación tecnológica, el 22% las demandas del mercado, el 11% problemas familiares, el 7% competencias y el 7% otros; además, el 78% de las empresas consideró que a tecnología es el factor que más influye en dicho cambio. Llegaron a definir en su conclusión que, la GCO en las empresas familiares suele estar influenciada por los factores en mención, los cuales también facilitan lo referido a la aceptación de los cambios en una compañía.

Parrales (2022), Guayaquil, buscó evaluar la gestión del cambio (GC) y su asociación con la comunicación organizacional (CO) en una organización. Frente a ello, desarrolló una metodología correlacional, descriptiva, transversal, cuantitativa, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 38 participantes. Del mismo modo, los resultados llegaron a evidenciar que, referente al nivel de la GC, el 95% reflejó un nivel bueno y el 5% un rango regular; mientras que, concerniente al nivel de la CO, el 36.8% mencionó que es bueno y el 60.5% reveló que es regular. Por ello, determinó en su conclusión que, entre las variables hubo asociación positiva, tras la obtención de una $Rho=0.809$ y una σ de 0.000.

López et al. (2022), España, buscaron analizar la capacidad de adaptabilidad frente a la intención de abandono académico en una institución. Al respecto, efectuaron una metodología cuantitativa, transversal, no experimental, consideraron la aplicabilidad de un cuestionario con 1519 universitarios. Asimismo, los resultados alcanzados llegaron a ostentar que, concerniente a las dimensiones de adaptabilidad, la preocupación estuvo representada en un 89%, en control en un 88%, en confianza un 94% y en curiosidad un 93%. Según los resultados, establecieron en su conclusión que, la adaptabilidad en los universitarios tiende a alcanzarse cuando activan competencias eficientes para dar respuesta a las exigencias que determinan las situaciones nuevas.

Antecedentes a nivel nacional

Velásquez (2024), Chimbote, se enfocó en evaluar la innovación y su relación con la adaptabilidad organizacional de las microempresas. Para ello, efectuó un estudio cuantitativo, correlacional, transversal, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 96 trabajadores. Adicionalmente, los resultados llegaron a demostrar que, concerniente al nivel de la innovación, el 18.2% reveló que es deficiente, el 43.3% que es regular y el 38.5% mencionó que es bueno; empero, referente al nivel adaptabilidad, el 13.1% indicó que es deficiente, el 46.5% señaló que es regular y el 40.4% demostró que es bueno. Determinó en su conclusión que ambas variables examinadas guardan relación, tras un valor de $\sigma < 0.05$ y una $Rho = 0.784$.

Beltrán (2023), Chimbote, orientado en estudiar la gestión del cambio (GC) y su asociación en el compromiso organizacional (CO) en una empresa. Al respecto, se desarrolló una investigación descriptiva, transversal, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 95 trabajadores. Igualmente, los resultados obtenidos evidenciaron que, referente al nivel de la GC, el 68.4% demostró que es alto, el 30.5% mencionó que es regular y el 1.1% demostró que es bajo; empero, referido al nivel del CO, el 52.6% indicó que es alto, el 45.3% señaló que es regular y el 2% que es bajo. Según los resultados llegó a concluir que, las variables guardan asociación, tras un valor de $\sigma < 0.05$ y una $Rho = 0.310$.

Queneche (2022), Piura, buscó evaluar la gestión del cambio (GC) y su asociación con el desarrollo organizacional (DO) en una empresa exportadora. Del mismo modo, desarrolló una metodología transversal, cuantitativa, correlacional, descriptiva, consideró la aplicabilidad de una encuesta con 43 colaboradores. Asimismo, los resultados llegaron a reflejar que, el descongelamiento se relaciona con el DO con una $Rho = 0.654$; el reemplazo se relaciona con el DO con una $Rho = 0.744$; el congelamiento se relaciona con el DO, tras una $Rho = 0.671$. Finalmente, determinó en su conclusión que ambas variables guardan asociación, tras un valor de $\sigma < 0.05$ y una $Rho = 0.762$.

Antecedentes a nivel local

Gutiérrez (2022), Ica, se enfocó en analizar la gestión del cambio organizacional (GCO) y su relación con la satisfacción de los usuarios de una entidad. Para ello, efectuó una metodología cuantitativa, transversal, cuantitativa, correlacional, consideró la aplicabilidad de un cuestionario con 359 participantes. Al respecto, los resultados alcanzados presentaron que, referente al nivel de la GCO, el 31% dijo que siempre, el 36% mencionó que casi siempre, el 27% reveló que a veces y el 6% nunca; empero, respecto al nivel de la satisfacción, el 29% señaló que siempre, el 33% casi siempre, el 26% a veces y el 12% nunca. Según los resultados, estableció en su conclusión que, las variables analizadas se relacionan, tras una $\sigma < 0.05$ y una $Rho = 0.790$.

1.3. Justificación de la investigación

Los cambios organizacionales pueden generar incertidumbre y resistencia en los trabajadores, afectando no solo su desempeño sino también su estabilidad laboral y bienestar emocional. Dado que las transformaciones en la estructura de trabajo pueden alterar las dinámicas internas, es fundamental comprender cómo estos procesos inciden en los colaboradores y su capacidad de adaptación. Un análisis detallado permitió evidenciar de qué manera los ajustes administrativos afectan el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Así, se pudo aportar información valiosa que contribuya a la comprensión de los efectos que la gestión del cambio genera en el entorno laboral, siendo esto parte de la **justificación social** del estudio.

El estudio de la gestión del cambio y su incidencia en la adaptabilidad organizacional permitió generar información relevante que podría ser utilizada por profesionales del ámbito empresarial para diseñar modelos de transición más eficientes. En este sentido, contar con datos específicos

sobre cómo los trabajadores afrontan modificaciones en su entorno laboral facilitó la toma de decisiones orientadas a optimizar la productividad sin comprometer el bienestar del personal. Además, los resultados obtenidos sirvieron de referencia **práctica** para futuras investigaciones que busquen mejorar los mecanismos de ajuste organizacional en escenarios de transformación estructural.

El conocimiento existente en torno a los procesos de cambio dentro de las organizaciones no siempre abarcó de manera detallada las respuestas conductuales de los empleados ante variaciones en su entorno laboral. Este estudio contribuyó al **ámbito académico** al proporcionar un análisis que amplía la perspectiva sobre los factores internos que inciden en la capacidad de adaptación corporativa. La exploración de esta problemática permitió enriquecer el debate teórico respecto a las dinámicas organizacionales en sectores altamente competitivos, ofreciendo un enfoque basado en evidencia que puede servir como punto de referencia para futuras investigaciones en el campo de la administración empresarial.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo que facilitó la recolección de información a partir de cuestionarios aplicados al personal de la empresa. Este diseño permitió examinar cómo determinadas variables dentro del entorno laboral inciden en la capacidad de los trabajadores para ajustarse a nuevas condiciones operativas. La **metodología** seleccionada posibilitó la obtención de datos estructurados, lo que contribuyó a identificar tendencias dentro del grupo de estudio y permite realizar comparaciones sobre la manera en que diferentes factores organizacionales afectan el proceso de adaptación.

Los desafíos que enfrentan las empresas en entornos de constante transformación requieren un análisis profundo sobre la manera en que las estructuras internas responden a cambios en su operatividad. La **importancia** del estudio radicó en su potencial para aportar información clave sobre los mecanismos que inciden en la capacidad de adaptación de los trabajadores, lo que puede tener implicancias tanto en el desempeño organizacional como en la estabilidad de la empresa a largo plazo. Comprender estos factores resultó esencial para la sostenibilidad del negocio en mercados cada vez más exigentes.

1.4. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Existe relación significativa entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

1.5. Variables de la investigación

Variable 1

Gestión del cambio

Variable 2

Adaptabilidad organizacional

1.6. Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Establecer la relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

La organización del estudio se estructuró en varios capítulos, cada uno con una función específica. El Capítulo I expuso el problema central que dio origen a la investigación. En el Capítulo II se presentó el sustento teórico que proporciona el marco conceptual del trabajo. El Capítulo III abordó los aspectos metodológicos, detallando el enfoque aplicado y el procedimiento de recolección de información. Como producto de este desarrollo, el Capítulo IV permitió dar respuesta a los objetivos trazados. Finalmente, el estudio concluye con los apartados correspondientes a conclusiones, sugerencias, referencias y anexos.

II. Estrategia metodológica

2.1. Enfoque de investigación

El enfoque establecido fue el cuantitativo, buscando que la información valorada pueda realizarse de manera numérica, entendiendo que Arias y Covinos (2021), sustentan que este estudio permite que la información obtenida pueda ser consecuencia de un análisis estadístico coherente con los objetivos.

2.2. Tipo de investigación

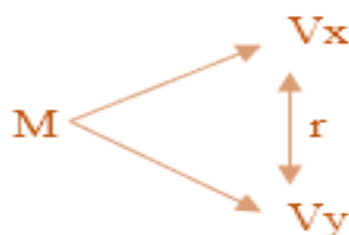
El estudio fue de tipo básico, entendiendo que se genere información que encuentre relevancia sobre un determinado tema. Arias y Covinos (2021), establecen que este estudio amerita que se pueda comprender el objeto de estudio en base a la información que se pueda obtener de campo.

2.3. Nivel de investigación

El nivel fue el correlacional, buscando que se pueda establecer la relación alcanzada entre las variables, confirmado que, Arias y Covinos (2021), sostienen que este proceso de interacción amerita a que se pueda comprender su comportamiento coherente dentro del objeto de estudio valorado.

Figura 1

Diagrama de correlación



M, muestra, V1, V2, variables y R, relación

2.4. Diseño de investigación

El diseño planteado fue el no experimental, teniendo como finalidad principal el no alterar la información que sea valorada dentro del objeto de estudio. Arias y Covinos (2021), consideran que la investigación con este tipo de características considera que se pueda exponer información que caracterice a la realidad, sin que haya afectación o alteración alguna del objeto de análisis.

2.5. Población y muestra de la investigación

Población

La población se vio representada por un total de 67 colaboradores de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica. Arias y Covinos (2021), establecen que la conformación de un grupo de investigación llega a ser beneficioso por la calidad de la información de la que estos disponen en cuanto a la valoración de un estudio.

Muestra

La muestra fue de tipo censal, siendo integrados los 67 colaboradores de la entidad en estudio. Arias y Covinos (2021), sostienen que la selección de participantes conlleva a que se pueda considerar de forma íntegra a los individuos de una población, beneficiando la calidad de los datos esperados.

Muestreo

El muestreo intencional considera que se escojan participantes en coherencia con el criterio del investigador. Arias y Covinos (2021), sostienen que este proceso de muestreo selecciona a individuos en beneficio de la calidad de los datos.

Criterios de inclusión

Colaboradores que formen parte de la entidad en estudio

Colaboradores con conocimiento pleno de los temas tratados

Criterios de exclusión

Colaboradores que cuenten con menos de 4 años de experiencia en la empresa

2.6. Técnicas de recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta, considerando que Arias y Covinos (2021), fundamentan que esta selección amerita que se consideren un conjunto de dudas que permitan organizarse de acuerdo con la calidad de los datos esperados.

2.7. Instrumentos de recolección de datos

En el caso de la gestión del cambio, se establecieron 15 preguntas por medio del cuestionario y en cuanto a la adaptabilidad organizacional, la cantidad de preguntas planteadas será de 25, siendo la escala ordinal la responsable de valorar el ordenamiento de los datos. Arias y Covinos (2021), fundamentan que dicha selección del instrumento plantea que se pueda valorar un problema, en base a las valoraciones de determinados participantes.

Validez

La validez queda considerada como un proceso que busca garantizar la calidad de un determinado instrumento, en donde se debe de contar con una fuente o garantía directa de ello (Arias y Covinos, 2021). En el anexo 7, se evidenciaron las fichas técnicas de instrumento, en donde en estas se expusieron las fuentes sobre las cuales se ameritó la base que se tomó como conocimiento para contar con un fundamento en cuanto a la estructuración y desarrollo del cuestionario.

Confiabilidad

La confiabilidad queda definida por Arias y Covinos (2021), como un proceso estadístico que se valora de acuerdo con el Alfa de Cronbach, con la finalidad de garantizar el grado de confianza de los datos representados. En base a un tamaño de participantes piloto conformados por 10 integrantes de la muestra de estudio, se demostró una representación de Alfa de Cronbach superior a 0.70, confirmando la existencia de confianza de los datos analizados.

Tabla 1*Confiabilidad*

	Valor	Estado
Variable 1	0.809	
Variable 2	0.934	Confiable
Ambas variables	0.932	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

2.8. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

La estadística inferencial fue la responsable de validar la existencia de relación entre las variables o dimensiones planteadas, por medio del valor de sigma al ser menor a 0.050 y siendo procesado ello mediante el SPSS V 26.00. Además, la estadística descriptiva conllevó a que se pueda caracterizar cada una de las variables o dimensiones, en donde la evidencia de los datos quedó fundamentada de acuerdo con valores porcentuales.

III. Resultados

3.1. Presentación e interpretación de resultados

Análisis de las variables y dimensiones

Tabla 2

Análisis de la variable Gestión del cambio

	f	%
Nivel bajo	25	37.3%
Nivel medio	41	61.2%
Nivel alto	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El procesamiento de la información relacionada con la variable gestión del cambio permitió identificar una predominancia del nivel medio, el cual fue reportado por el 61.2% del total de colaboradores encuestados. Resulta relevante señalar que el nivel bajo fue referido por el 37.3%, constituyéndose en un grupo considerable dentro de la organización. En contraste, apenas un 1.5% manifestó ubicarse en el nivel alto, lo que evidencia la existencia de oportunidades para robustecer esta capacidad institucional. De este modo, la tendencia observada refleja que, si bien existe una aceptación y práctica moderada de mecanismos orientados a la transformación organizacional, aún persiste una porción significativa del personal que percibe dificultades en estos procesos, limitando el alcance de mayores logros en dicho ámbito. Esta distribución porcentual sugiere la necesidad de fortalecer estrategias internas que permitan incrementar el involucramiento colectivo, promoviendo una cultura más abierta al cambio dentro de la empresa.

Tabla 3*Análisis de la dimensión Conocimiento*

	f	%
Nivel bajo	21	31.3%
Nivel medio	40	59.7%
Nivel alto	6	9.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Con respecto a la dimensión conocimiento, se constató que la mayoría de los colaboradores, representando el 59.7%, se situó en un nivel medio. Este hallazgo evidencia una presencia significativa de competencias necesarias para comprender procesos vinculados con la transformación interna, aunque también se observa que el 31.3% reportó un nivel bajo, reflejando una brecha de formación en el personal. Además, apenas un 9% se ubicó en el nivel alto, poniendo en evidencia la necesidad de impulsar acciones formativas más intensas y focalizadas para elevar el nivel de preparación técnica del equipo. Estas cifras sugieren que, aunque existen bases sólidas para la asimilación de nuevas prácticas y conocimientos, todavía persiste un sector considerable de la plantilla que requiere fortalecer sus capacidades para adaptarse de manera más efectiva a escenarios dinámicos y demandantes en el sector agroindustrial.

Tabla 4*Análisis de la dimensión Procesos laborales*

	f	%
Nivel bajo	25	37.3%
Nivel medio	37	55.2%
Nivel alto	5	7.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de la dimensión procesos laborales mostró que el 55.2% del personal expresó encontrarse en un nivel medio, mientras que el 37.3% declaró pertenecer al nivel bajo. Este panorama evidencia que la ejecución de actividades rutinarias y operativas mantiene un desempeño intermedio, aunque existen segmentos que perciben barreras o dificultades para optimizar dichas tareas. El porcentaje de nivel alto alcanzó solamente el 7.5%, lo que subraya la importancia de potenciar prácticas orientadas a la eficiencia y al mejoramiento continuo en la ejecución de funciones diarias. En este sentido, se vislumbra la conveniencia de rediseñar procedimientos y proporcionar herramientas actualizadas, con el objetivo de incrementar la capacidad de respuesta ante los desafíos operativos y elevar el estándar de desempeño colectivo, alineando los esfuerzos de todos los integrantes hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Tabla 5*Análisis de la dimensión Desarrollo de personas*

	f	%
Nivel bajo	25	37.3%
Nivel medio	37	55.2%
Nivel alto	5	7.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El estudio de la dimensión desarrollo de personas reveló que el 55.2% de los colaboradores manifestó ubicarse en un nivel medio, evidenciando un entorno donde existen iniciativas moderadas para la promoción del crecimiento individual y profesional. Sin embargo, un 37.3% refirió un nivel bajo, lo cual indica que para una parte considerable del equipo las oportunidades de formación y avance profesional resultan limitadas. Por otro lado, el nivel alto apenas fue identificado por un 7.5%, lo que reafirma la necesidad de implementar políticas que motiven el desarrollo de competencias y habilidades, propiciando un clima organizacional orientado al aprendizaje constante. Así, los datos obtenidos permiten inferir que, si bien existen esfuerzos para impulsar la evolución del capital humano, aún es indispensable consolidar estrategias que generen mayores oportunidades de progreso y acompañamiento para todos los miembros del grupo laboral.

Tabla 6*Análisis de la variable Adaptabilidad organizacional*

	f	%
Nivel bajo	25	37.3%
Nivel medio	40	59.7%
Nivel alto	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al evaluar la variable adaptabilidad organizacional, los resultados permitieron observar que el 59.7% del total de participantes se ubicó en un nivel medio, mientras que el 37.3% señaló un nivel bajo, situación que podría limitar la capacidad de la empresa para enfrentar escenarios de cambio. El nivel alto se registró únicamente en el 3% de los casos, denotando que la flexibilidad y la apertura frente a transformaciones aún no se encuentran plenamente afianzadas entre la mayoría de los colaboradores. Esta distribución refleja la urgencia de fortalecer mecanismos internos que permitan mejorar la respuesta y adaptación frente a variaciones del entorno, consolidando así un ambiente favorable para la evolución y la innovación en todos los procesos. Los resultados evidencian la necesidad de reforzar competencias y estrategias que fomenten la resiliencia institucional y el aprendizaje organizacional.

Tabla 7*Análisis de la dimensión Estructura organizacional*

	f	%
Nivel bajo	24	35.8%
Nivel medio	38	56.7%
Nivel alto	5	7.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el análisis correspondiente a la dimensión estructura organizacional, se evidenció que el 56.7% de los colaboradores señaló ubicarse en un nivel medio, mientras que el 35.8% se posicionó en el nivel bajo. Por otro lado, solo el 7.5% indicó pertenecer al nivel alto. Esta distribución porcentual permite advertir que, aunque existe cierta base estructural que facilita el funcionamiento institucional, aún persisten dificultades en la definición de roles, jerarquías y procesos, las cuales podrían limitar la eficacia en la toma de decisiones y el desarrollo de acciones coordinadas. El predominio del nivel medio sugiere la necesidad de afinar procedimientos internos y clarificar los lineamientos que orientan el quehacer colectivo, a fin de consolidar una estructura capaz de adaptarse y responder de manera efectiva ante los desafíos del entorno.

Tabla 8*Análisis de la dimensión Relación organización ambiente*

	f	%
Nivel bajo	22	32.8%
Nivel medio	36	53.7%
Nivel alto	9	13.4%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la dimensión relación organización ambiente, los resultados reflejaron que el 53.7% del personal manifestó un nivel medio de interacción con el entorno, mientras que el 32.8% reportó un nivel bajo. Llama la atención que el 13.4% se ubicó en el nivel alto, lo que representa una proporción superior respecto a otras dimensiones. Esta distribución evidencia que la mayoría mantiene vínculos moderados con factores externos, tales como clientes, proveedores o entidades regulatorias, pero existe una porción significativa de colaboradores que percibe limitaciones en estos vínculos. El porcentaje alcanzado por el nivel alto sugiere que algunos integrantes desarrollan prácticas orientadas a fortalecer la relación con el ambiente, lo cual puede ser aprovechado como ejemplo para impulsar una mayor integración y colaboración entre la organización y su entorno inmediato.

Tabla 9*Análisis de la dimensión Consistencia de la estructura organizacional*

	f	%
Nivel bajo	22	32.8%
Nivel medio	39	58.2%
Nivel alto	6	9.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El procesamiento de datos sobre la dimensión consistencia de la estructura organizacional permitió observar que el 58.2% de los encuestados manifestó ubicarse en un nivel medio, mientras que el 32.8% se reconoció en el nivel bajo. Por su parte, solo el 9% indicó pertenecer al nivel alto. Estos resultados ponen de manifiesto que, si bien existen lineamientos institucionales relativamente estables, todavía persisten zonas de ambigüedad o vacíos que dificultan la consolidación de una estructura coherente. El predominio del nivel medio señala la oportunidad de ajustar políticas internas y fortalecer la comunicación, con el propósito de lograr una mayor alineación en la ejecución de las actividades y en el cumplimiento de las metas estratégicas establecidas.

Tabla 10*Análisis de la dimensión Innovación tecnológica*

	f	%
Nivel bajo	24	35.8%
Nivel medio	35	52.2%
Nivel alto	8	11.9%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de la dimensión innovación tecnológica mostró que el 52.2% de los colaboradores se ubicó en el nivel medio, mientras que un 35.8% manifestó encontrarse en el nivel bajo. Por otro lado, el 11.9% reportó estar en el nivel alto, lo que indica que existe un grupo reducido con elevada apertura y destrezas para la incorporación de tecnologías en el ámbito laboral. La mayoría se sitúa en un punto intermedio, reflejando la presencia de conocimientos y habilidades básicas, aunque limitadas en cuanto a la integración de herramientas y recursos digitales. Este escenario sugiere la importancia de incentivar la capacitación tecnológica y fomentar un clima propicio para la experimentación, con el objetivo de elevar el nivel de preparación digital en todos los integrantes de la empresa.

Tabla 11*Análisis de la dimensión Liderazgo organizacional*

	f	%
Nivel bajo	21	31.3%
Nivel medio	39	58.2%
Nivel alto	7	10.4%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la dimensión liderazgo organizacional, el 58.2% del personal señaló ubicarse en el nivel medio, evidenciando una presencia considerable de capacidades orientadas a guiar y motivar al equipo. El 31.3% indicó encontrarse en el nivel bajo, mientras que solo el 10.4% manifestó un nivel alto de liderazgo dentro de la organización. Este perfil porcentual revela que, si bien existen referentes que promueven la cohesión y el cumplimiento de metas, todavía se requiere fortalecer las habilidades directivas y potenciar la participación activa de líderes emergentes. A partir de estos resultados, se reconoce la necesidad de implementar programas de formación y acompañamiento que permitan consolidar un estilo de liderazgo acorde con los desafíos actuales del sector, promoviendo un entorno más participativo y proactivo.

Análisis por pregunta

Tabla 12

¿En qué medida aceptas que la ausencia de formación continua obstaculiza la adaptación organizacional ante cambios del entorno?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	17	25.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	40.3%
De acuerdo	11	16.4%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados obtenidos sobre la percepción de los colaboradores frente a la ausencia de formación continua mostraron que el 40.3% se ubicó en la opción “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, lo cual sugiere una postura ambivalente respecto al efecto que tiene la falta de capacitación en la capacidad adaptativa de la organización. Por su parte, un 25.4% expresó estar en desacuerdo y el 13.4% totalmente en desacuerdo, mientras que un 16.4% estuvo de acuerdo y solo el 4.5% totalmente de acuerdo. La suma de quienes adoptaron una posición neutral o negativa alcanzó más del 78%, lo que refleja una percepción mayoritaria de que la ausencia de formación no representa necesariamente un obstáculo determinante para enfrentar los cambios. Sin embargo, el porcentaje de quienes se manifestaron en algún nivel de acuerdo indica la existencia de una minoría consciente de la importancia de la capacitación continua como factor clave en los procesos de transformación institucional.

Tabla 13

¿Cómo evalúas tu conformidad con que la actualización de competencias laborales impacta en la eficiencia de los procesos internos?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	20.9%
En desacuerdo	17	25.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34.3%
De acuerdo	11	16.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con la evaluación de la actualización de competencias laborales y su efecto en la eficiencia de los procesos internos, el 34.3% de los colaboradores se posicionó en una perspectiva neutral. Las opiniones negativas también fueron relevantes: el 25.4% expresó estar en desacuerdo y el 20.9% totalmente en desacuerdo. Los colaboradores que manifestaron su acuerdo sumaron el 16.4%, mientras que solo el 3% estuvo totalmente de acuerdo con el planteamiento. El predominio de respuestas entre neutro y desacuerdo evidencia que existe cierto escepticismo respecto al impacto directo que tiene la capacitación en la mejora de la eficiencia operativa. La baja proporción de respuestas afirmativas revela que, para una parte significativa del personal, los procesos de actualización no son percibidos como un factor determinante en el incremento de la productividad o en la agilización de los procedimientos internos.

Tabla 14

¿Qué nivel de conformidad tienes con que la falta de intercambio de conocimientos entre colaboradores reduce la innovación en la empresa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	16	23.9%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al abordar la percepción sobre el efecto que tiene la falta de intercambio de conocimientos entre colaboradores en la innovación, se encontró que el 29.9% optó por la opción “En desacuerdo”, mientras otro 29.9% eligió “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. En contraste, el 23.9% se manifestó de acuerdo, el 13.4% totalmente en desacuerdo y el 3% totalmente de acuerdo. La mayoría de los encuestados se concentra en posiciones neutrales o negativas, reflejando que el intercambio de conocimientos aún no es considerado, por una parte del personal, como un pilar esencial para la innovación dentro de la empresa. No obstante, el grupo que sí reconoce la importancia de compartir experiencias y aprendizajes evidencia la presencia de un segmento con visión orientada al desarrollo de nuevas prácticas y propuestas innovadoras, lo cual podría ser potenciado a través de políticas internas de mayor colaboración.

Tabla 15

¿Hasta qué punto avalas que la sistematización de experiencias laborales facilita la implementación de mejoras estratégicas en la organización?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	7	10.4%
En desacuerdo	22	32.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la sistematización de experiencias laborales y su relación con la implementación de mejoras estratégicas, los datos revelaron que el 32.8% estuvo en desacuerdo, mientras el 31.3% se ubicó en la posición neutral. Un 19.4% se mostró de acuerdo, el 10.4% totalmente en desacuerdo y el 6% totalmente de acuerdo. Esta distribución evidencia que la mayor parte del personal mantiene reservas o una postura poco definida respecto a la utilidad de sistematizar experiencias como herramienta para impulsar el cambio y la mejora continua. Las respuestas de acuerdo, aunque minoritarias, ponen de manifiesto la existencia de colaboradores que perciben valor en la documentación y análisis de vivencias laborales, lo que abre oportunidades para fortalecer el aprendizaje organizacional y generar entornos más propicios para la innovación y la adaptabilidad.

Tabla 16

¿En qué grado concuerdas con que promover el aprendizaje colaborativo agiliza la respuesta de la empresa ante transformaciones del mercado?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	18	26.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	32.8%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la percepción sobre el aprendizaje colaborativo como elemento que agiliza la respuesta de la empresa ante las transformaciones del mercado, el 32.8% de los colaboradores seleccionó una posición neutral, mientras que el 26.9% expresó estar en desacuerdo y el 17.9% totalmente en desacuerdo. Solo un 19.4% indicó estar de acuerdo y un reducido 3% se ubicó en la categoría de totalmente de acuerdo. La tendencia observada refleja una predominancia de respuestas neutrales o negativas, lo que sugiere una visión reservada frente a la efectividad del trabajo en equipo para enfrentar cambios externos. No obstante, el grupo que manifestó su acuerdo evidencia la existencia de iniciativas o experiencias previas donde el aprendizaje compartido ha sido percibido como una ventaja. Este escenario revela la necesidad de fortalecer prácticas orientadas a la cooperación y la construcción colectiva de soluciones ante los desafíos que impone el entorno.

Tabla 17

¿En qué medida aceptas que la falta de estandarización en las actividades diarias dificulta la adaptación organizacional?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis sobre la falta de estandarización en las actividades diarias y su efecto en la capacidad adaptativa mostró que el 31.3% se mantuvo en una postura neutral, seguido de un 29.9% que optó por el desacuerdo y un 17.9% por el total desacuerdo. Las posiciones favorables alcanzaron un 19.4% y el 1.5% respectivamente, en las opciones de acuerdo y total acuerdo. La prevalencia de respuestas entre neutras y negativas evidencia que muchos colaboradores no consideran que la estandarización sea un factor crítico para la adaptación organizacional, o bien, no han experimentado las consecuencias de su ausencia. Sin embargo, el grupo que sí reconoce el vínculo entre la estandarización y la flexibilidad sugiere la importancia de revisar los procedimientos existentes y fomentar procesos claros que faciliten la transición frente a escenarios cambiantes.

Tabla 18

¿Hasta qué nivel coincides con que la ausencia de revisión periódica de procedimientos impacta negativamente en la eficiencia operativa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	24	35.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	10	14.9%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis realizado sobre la incidencia de la ausencia de revisión periódica de procedimientos en la eficiencia operativa evidenció que el 35.8% de los colaboradores manifestó estar en desacuerdo, mientras que un 29.9% optó por la postura neutral respecto al planteamiento. Asimismo, el 17.9% se ubicó en el total desacuerdo, lo que demuestra una marcada tendencia hacia la percepción de que la revisión constante de procesos no es vista como una prioridad o necesidad inmediata para optimizar el funcionamiento de la empresa. Por otro lado, el 14.9% se mostró de acuerdo y solo el 1.5% indicó total acuerdo, reflejando que una minoría reconoce el valor de la actualización y evaluación continua como mecanismo para mantener la eficiencia. Estas cifras evidencian la presencia de una cultura organizacional donde la revisión de procedimientos aún no es considerada indispensable, lo que sugiere la necesidad de sensibilizar sobre su relevancia para afrontar adecuadamente los retos y cambios que exige el entorno empresarial.

Tabla 19

¿Cómo evaluarías tu conformidad con que una deficiente coordinación entre áreas ralentiza la ejecución de cambios estratégicos?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	23.9%
En desacuerdo	15	22.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20.9%
De acuerdo	22	32.8%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El estudio de la coordinación entre áreas y su vínculo con la ejecución de cambios estratégicos evidenció que el 32.8% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo en que la deficiente articulación interdepartamental ralentiza la puesta en marcha de transformaciones clave. Sin embargo, el 23.9% expresó total desacuerdo, el 22.4% señaló estar en desacuerdo y un 20.9% adoptó una posición neutral. No se registraron respuestas en el nivel de totalmente de acuerdo. Esta distribución revela que, aunque existe una fracción significativa del personal que identifica la coordinación entre áreas como un elemento central para la agilidad organizacional, también persiste un sector considerable que no percibe dicha relación como determinante. El predominio de opiniones divididas resalta la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y los mecanismos de trabajo conjunto, promoviendo sinergias que faciliten la implementación de estrategias y mejoren la capacidad de respuesta frente a los desafíos institucionales.

Tabla 20

¿Qué tan conforme estás con que la falta de flexibilidad en los procesos internos limita la capacidad de respuesta ante nuevas exigencias del mercado?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	14.9%
En desacuerdo	15	22.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	35.8%
De acuerdo	17	25.4%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la percepción sobre la influencia de la falta de flexibilidad en los procesos internos, el 35.8% de los encuestados adoptó una posición neutral, el 25.4% indicó estar de acuerdo y el 22.4% señaló estar en desacuerdo. Por su parte, el 14.9% expresó total desacuerdo y solo el 1.5% estuvo totalmente de acuerdo. Esta distribución evidencia que la mayoría de los colaboradores no adopta una postura definida, aunque existe una proporción considerable que percibe que la rigidez en los procedimientos limita la capacidad de adaptación ante nuevas demandas del mercado. El grupo que manifestó acuerdo resalta la importancia de la flexibilidad como factor clave para responder eficientemente a cambios, lo que revela la necesidad de revisar y actualizar continuamente los flujos de trabajo institucionales.

Tabla 21

¿Hasta qué punto coincides en que una comunicación ineficiente entre equipos reduce la efectividad en la implementación de mejoras?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	22.4%
En desacuerdo	16	23.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de la comunicación ineficiente entre equipos y su efecto en la implementación de mejoras mostró que el 29.9% eligió una postura neutral, mientras que el 23.9% señaló estar en desacuerdo y el 22.4% optó por total desacuerdo. Un 22.4% de los colaboradores manifestó estar de acuerdo y un reducido 1.5% seleccionó la opción de total acuerdo. Predomina así la percepción de que, aunque existen desafíos de comunicación interna, estos no siempre son identificados como la principal causa de ineficacia en la incorporación de cambios. Sin embargo, el grupo que sí advierte una relación directa entre la comunicación y la efectividad operativa evidencia la importancia de fortalecer los canales de información y coordinación entre equipos.

Tabla 22

¿Qué tanto apruebas la idea de que la falta de oportunidades de desarrollo limita la capacidad de adaptación al cambio?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	25	37.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20.9%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En torno a la falta de oportunidades de desarrollo y su incidencia en la capacidad de adaptación, el 37.3% de los participantes estuvo en desacuerdo, mientras que un 22.4% expresó estar de acuerdo y el 20.9% adoptó una posición neutral. El 13.4% señaló total desacuerdo y el 6% manifestó total acuerdo. Este perfil de respuestas pone en evidencia que una parte significativa de los colaboradores no percibe la ausencia de oportunidades de desarrollo como un obstáculo relevante para adaptarse al cambio, aunque existe un sector que sí identifica esta relación y considera fundamental impulsar iniciativas orientadas al crecimiento profesional para fortalecer la adaptabilidad institucional.

Tabla 23

¿En qué grado consideras que la ausencia de planes de ascenso desmotiva la aceptación de nuevas responsabilidades?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	12	17.9%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la ausencia de planes de ascenso y su efecto en la aceptación de nuevas responsabilidades, el 31.3% de los colaboradores adoptó una postura neutral, seguido del 29.9% que indicó estar en desacuerdo. El 17.9% estuvo de acuerdo, el 16.4% en total desacuerdo y solo el 4.5% manifestó total acuerdo. El predominio de posiciones neutrales o negativas señala que los procesos de promoción interna no son vistos por la mayoría como el principal motivador para asumir retos adicionales. No obstante, el grupo que sí percibe una relación directa revela la importancia de estructurar sistemas de ascenso transparentes y equitativos para incentivar la toma de nuevas funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Tabla 24

¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que una capacitación inadecuada impide la correcta implementación de nuevas metodologías de trabajo?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	25	37.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20.9%
De acuerdo	16	23.9%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Sobre la capacitación inadecuada y su efecto en la implementación de nuevas metodologías, el 37.3% manifestó estar en desacuerdo, mientras que el 23.9% se mostró de acuerdo y el 20.9% adoptó una posición neutral. El 17.9% seleccionó total desacuerdo y ninguno optó por total acuerdo. La tendencia predominante refleja que, si bien la capacitación es considerada relevante, aún no es percibida universalmente como el factor determinante para la correcta adopción de nuevas prácticas laborales. El porcentaje de quienes sí reconocen su importancia permite advertir la necesidad de invertir en procesos de formación más efectivos, enfocados en la mejora continua y el fortalecimiento de competencias técnicas del equipo.

Tabla 25

¿Hasta qué punto avalas que la escasez de programas de actualización dificulta la adquisición de habilidades necesarias para enfrentar cambios organizacionales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	14	20.9%
En desacuerdo	19	28.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	37.3%
De acuerdo	6	9.0%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la escasez de programas de actualización y su relación con la adquisición de habilidades para enfrentar cambios, el 37.3% eligió la opción neutral, el 28.4% optó por estar en desacuerdo y el 20.9% manifestó total desacuerdo. Un 9% indicó estar de acuerdo y el 4.5% seleccionó total acuerdo. La mayoría de colaboradores adopta posiciones intermedias o negativas, evidenciando que la ausencia de programas de actualización no siempre es percibida como un impedimento para el desarrollo de capacidades adaptativas. Sin embargo, el grupo que identificó esta limitante señala la necesidad de fortalecer la oferta de programas de formación continua y actualizar permanentemente los contenidos, alineados a las necesidades emergentes del sector.

Tabla 26

¿Qué nivel de conformidad tienes con que una baja inversión en formación profesional afecte la capacidad de adaptación del personal?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	24	35.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	12	17.9%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis sobre la baja inversión en formación profesional y su repercusión en la capacidad de adaptación mostró que el 35.8% estuvo en desacuerdo, el 29.9% adoptó una postura neutral y el 17.9% expresó estar de acuerdo. El 13.4% eligió total desacuerdo y el 3% total acuerdo. Los resultados indican que, aunque una parte de los colaboradores reconoce la importancia de invertir en la formación como medio para adaptarse a nuevos retos, aún predomina el escepticismo o la indiferencia frente a este aspecto. Esta situación evidencia la conveniencia de sensibilizar sobre el valor estratégico de la formación profesional y destinar recursos para elevar el nivel de preparación del personal.

Tabla 27

¿En qué medida aceptas que la falta de claridad en las funciones laborales genera resistencia ante cambios estructurales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	19	28.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34.3%
De acuerdo	11	16.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Sobre la falta de claridad en las funciones laborales y su relación con la resistencia a los cambios estructurales, el 34.3% de los colaboradores optó por una postura neutral, el 28.4% estuvo en desacuerdo y el 17.9% manifestó total desacuerdo. El 16.4% indicó estar de acuerdo y solo el 3% seleccionó total acuerdo. La tendencia general sugiere que la definición poco precisa de los roles no es identificada como un factor crucial que genere resistencia ante los procesos de cambio. No obstante, el sector que sí asocia ambos elementos evidencia la importancia de clarificar las funciones y responsabilidades, con el objetivo de reducir posibles barreras en la implementación de ajustes organizacionales.

Tabla 28

¿Qué tan de acuerdo estás con que la superposición de responsabilidades reduce la efectividad en la implementación de nuevas estrategias?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	22.4%
En desacuerdo	25	37.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	20.9%
De acuerdo	10	14.9%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al analizar la superposición de responsabilidades y su efecto en la efectividad de la implementación de nuevas estrategias, el 37.3% de los participantes indicó estar en desacuerdo, el 22.4% manifestó total desacuerdo y el 20.9% adoptó una posición neutral. Un 14.9% estuvo de acuerdo y el 4.5% total acuerdo. Estos datos reflejan que la duplicidad de funciones aún no es reconocida como un obstáculo significativo para ejecutar nuevas estrategias, aunque el grupo que sí identifica este vínculo resalta la conveniencia de revisar y ajustar la distribución de responsabilidades para optimizar la ejecución de los cambios y evitar confusiones en los procesos.

Tabla 29

¿Cómo evalúas tu conformidad con que una estructura jerárquica demasiado rígida obstaculiza la adaptación a nuevos escenarios?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	22.4%
En desacuerdo	19	28.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	23.9%
De acuerdo	17	25.4%
Totalmente de acuerdo	0	0.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la estructura jerárquica rígida como posible obstáculo para la adaptación a nuevos escenarios, el 28.4% indicó estar en desacuerdo, el 23.9% eligió la opción neutral y el 22.4% manifestó total desacuerdo. El 25.4% de los colaboradores estuvo de acuerdo y ninguno optó por total acuerdo. La distribución de respuestas muestra que la percepción de la rigidez jerárquica como barrera para la adaptabilidad no es universal, pero existe una proporción considerable que identifica este factor como un limitante. El reconocimiento de esta relación por parte de algunos trabajadores subraya la importancia de fomentar estructuras organizacionales más flexibles y abiertas, capaces de responder de manera ágil a los desafíos del entorno empresarial.

Tabla 30

¿En qué proporción compartes la idea de que una deficiente delegación de funciones limita la capacidad de respuesta ante imprevistos?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	19	28.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	32.8%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis sobre la delegación de funciones y su relación con la capacidad de respuesta ante imprevistos reflejó que el 32.8% de los colaboradores adoptó una postura neutral. Un 28.4% señaló estar en desacuerdo, el 19.4% indicó acuerdo y el 16.4% manifestó total desacuerdo, mientras solo el 3% optó por total acuerdo. La mayoría se ubica en posiciones intermedias o negativas, evidenciando que la delegación insuficiente de responsabilidades no siempre es vista como un factor relevante para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas. Sin embargo, la existencia de un grupo que sí reconoce la importancia de delegar tareas resalta la conveniencia de promover estructuras más flexibles, permitiendo una distribución adecuada de funciones que fortalezca la capacidad de adaptación ante contingencias.

Tabla 31

¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de autonomía en ciertos niveles jerárquicos retrasa la implementación de cambios organizacionales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	24	35.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	28.4%
De acuerdo	9	13.4%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la autonomía en los niveles jerárquicos y su incidencia en la implementación de cambios, el 35.8% estuvo en desacuerdo y el 28.4% adoptó una postura neutral. Por otro lado, el 16.4% expresó estar de acuerdo, el 16.4% manifestó total desacuerdo y el 6% seleccionó total acuerdo. El predominio de respuestas negativas o neutras evidencia que la falta de autonomía en las jerarquías no es considerada de forma generalizada como un obstáculo para la introducción de transformaciones. Sin embargo, quienes reconocen esta relación destacan la importancia de fomentar espacios de decisión y liderazgo en todos los niveles, a fin de agilizar los procesos de cambio y fortalecer la capacidad de reacción ante nuevas exigencias.

Tabla 32

¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la falta de análisis del entorno afecta la toma de decisiones estratégicas?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	14.9%
En desacuerdo	18	26.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34.3%
De acuerdo	14	20.9%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con el análisis del entorno y su efecto en la toma de decisiones estratégicas, el 34.3% de los encuestados mostró una postura neutral, mientras que el 26.9% optó por el desacuerdo y el 20.9% por el acuerdo. El 14.9% señaló total desacuerdo y el 3% seleccionó total acuerdo. Predomina la neutralidad, lo que evidencia una visión aún poco definida sobre la relevancia de la evaluación externa para orientar decisiones clave. Sin embargo, la proporción de quienes consideran importante analizar el entorno resalta la necesidad de fortalecer la cultura de análisis estratégico y la recopilación sistemática de información relevante para mejorar la toma de decisiones en la organización.

Tabla 33

¿En qué proporción admites que la escasa evaluación de tendencias del mercado reduce la capacidad de adaptación de la empresa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	16	23.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	17	25.4%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la evaluación de tendencias del mercado y su relación con la capacidad de adaptación, el 29.9% adoptó una postura neutral, seguido de un 25.4% que expresó acuerdo, un 23.9% en desacuerdo y un 16.4% en total desacuerdo. Solo el 4.5% manifestó total acuerdo. Este perfil de respuestas indica que, aunque una parte de los colaboradores reconoce la importancia de la evaluación de tendencias para adaptarse a los cambios, todavía predomina cierta indiferencia o escepticismo sobre su relevancia. Los resultados sugieren la conveniencia de impulsar mecanismos para la identificación y monitoreo constante de tendencias, con el objetivo de anticipar cambios y mejorar la competitividad.

Tabla 34

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que una baja interacción con clientes y proveedores dificulta la identificación de nuevas oportunidades?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	16	23.9%
En desacuerdo	17	25.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26.9%
De acuerdo	11	16.4%
Totalmente de acuerdo	5	7.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al examinar la interacción con clientes y proveedores y su impacto en la identificación de oportunidades, el 26.9% de los colaboradores manifestó una postura neutral, mientras que el 25.4% indicó estar en desacuerdo y el 23.9% señaló total desacuerdo. Un 16.4% estuvo de acuerdo y el 7.5% optó por total acuerdo. La tendencia general refleja que la interacción con actores externos no es reconocida por la mayoría como un factor esencial para descubrir nuevas oportunidades. Sin embargo, el grupo que sí lo considera resalta el valor de fortalecer la comunicación con clientes y proveedores, promoviendo alianzas estratégicas y el intercambio de información que impulse la innovación y el desarrollo institucional.

Tabla 35

¿Qué nivel de conformidad tienes con que una débil relación con entidades externas limite la competitividad en el sector?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	19.4%
En desacuerdo	15	22.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	14	20.9%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la relación con entidades externas y su influencia en la competitividad, el 31.3% de los encuestados optó por la postura neutral, el 22.4% estuvo en desacuerdo y el 19.4% señaló total desacuerdo. Un 20.9% manifestó acuerdo y un 6% total acuerdo. Este panorama sugiere que, si bien existe un sector que reconoce la importancia de vincularse con entidades externas para mejorar la posición en el sector, la mayoría aún no identifica esta relación como determinante. Los resultados evidencian la necesidad de promover convenios y colaboraciones institucionales que permitan acceder a recursos, información y experiencias que favorezcan la competitividad y la sostenibilidad.

Tabla 36

¿Hasta qué punto coincides en que la falta de alianzas estratégicas afecta la capacidad de innovación dentro de la empresa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	14.9%
En desacuerdo	18	26.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	32.8%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de la falta de alianzas estratégicas y su efecto en la capacidad de innovación reveló que el 32.8% de los colaboradores mantuvo una postura neutral, mientras que el 26.9% estuvo en desacuerdo y el 22.4% manifestó acuerdo. El 14.9% expresó total desacuerdo y el 3% optó por total acuerdo. Este perfil evidencia que la ausencia de alianzas no es reconocida de forma generalizada como una limitante para la innovación, aunque el grupo que sí identifica este vínculo evidencia la conveniencia de fortalecer las relaciones externas y buscar asociaciones estratégicas para dinamizar la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Tabla 37

¿Qué tan de acuerdo estás con que los constantes cambios sin planificación generan incertidumbre y reducen la productividad?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	26	38.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	32.8%
De acuerdo	8	11.9%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Sobre los constantes cambios sin planificación y su efecto en la productividad, el 38.8% estuvo en desacuerdo, mientras que el 32.8% optó por una posición neutral y el 13.4% manifestó total desacuerdo. El 11.9% expresó acuerdo y el 3% total acuerdo. La predominancia de posturas negativas o neutrales evidencia que la mayoría no reconoce una relación directa entre la falta de planificación y la disminución de la productividad. Sin embargo, la presencia de opiniones favorables pone de relieve la importancia de promover una gestión anticipada y ordenada de los cambios, para minimizar la incertidumbre y el posible descenso en el rendimiento organizacional.

Tabla 38

¿En qué medida aceptas que la ausencia de lineamientos claros en la estructura organizacional dificulta la estabilidad operativa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	28.4%
De acuerdo	16	23.9%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la ausencia de lineamientos claros en la estructura y su repercusión en la estabilidad operativa, el 29.9% indicó estar en desacuerdo, el 28.4% optó por una postura neutral y el 23.9% estuvo de acuerdo. El 16.4% señaló total desacuerdo y el 1.5% manifestó total acuerdo. La tendencia revela que la mayoría de los colaboradores no considera los lineamientos estructurales como un factor crítico para la estabilidad, aunque el grupo que sí lo reconoce resalta la importancia de definir normas y procedimientos claros para fortalecer la operación diaria y minimizar riesgos en la gestión interna.

Tabla 39

¿Hasta qué punto avalas que la falta de alineación entre los equipos de trabajo debilita la implementación de nuevas estrategias?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	22.4%
En desacuerdo	13	19.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26.9%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	6	9.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la alineación entre equipos de trabajo y la implementación de nuevas estrategias, el 26.9% de los participantes eligió la postura neutral, el 22.4% manifestó acuerdo, el 22.4% señaló total desacuerdo y el 19.4% estuvo en desacuerdo. El 9% expresó total acuerdo. El perfil de respuestas indica que, si bien existe cierto reconocimiento de la importancia de la alineación entre equipos para lograr la efectividad estratégica, aún predomina la indecisión o la percepción de que este factor no es absolutamente determinante. El grupo que sí valora este aspecto evidencia la necesidad de fortalecer la integración, la colaboración y la comunicación transversal para mejorar la ejecución de nuevas estrategias y alcanzar los objetivos organizacionales.

Tabla 40

¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la escasez de comunicación entre áreas impacta negativamente en la integración organizacional?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	13	19.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	38.8%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con la escasez de comunicación entre áreas y su efecto en la integración institucional, el 38.8% de los colaboradores adoptó una postura neutral, seguido de un 19.4% que manifestó estar de acuerdo y otro 19.4% que expresó estar en desacuerdo. El 17.9% indicó total desacuerdo y el 4.5% total acuerdo. La tendencia predominante hacia la neutralidad sugiere que la mayoría no percibe la comunicación interna deficiente como un factor crítico para la integración de procesos y equipos. Sin embargo, el grupo que sí reconoce esta relación pone en evidencia la importancia de fortalecer los canales de información, promoviendo una cultura organizacional más cohesionada y colaborativa.

Tabla 41

¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la falta de un sentido de identidad corporativa dificulta la adaptación a los cambios?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	14.9%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34.3%
De acuerdo	10	14.9%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto al sentido de identidad corporativa y su repercusión en la adaptación a los cambios, el 34.3% se mostró neutral, el 29.9% optó por estar en desacuerdo y el 14.9% manifestó total desacuerdo. El 14.9% de los colaboradores indicó estar de acuerdo, mientras que solo el 6% seleccionó total acuerdo. El predominio de posturas neutras y negativas señala que la falta de identidad institucional no es vista de manera generalizada como un obstáculo para el proceso de cambio. Sin embargo, existe un sector que sí valora la cohesión identitaria como un factor que podría facilitar la aceptación y el desarrollo de nuevas prácticas.

Tabla 42

¿Qué nivel de conformidad tienes con que la resistencia a nuevas tecnologías retrase la modernización de los procesos internos?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	14	20.9%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la resistencia a nuevas tecnologías y su efecto en la modernización de los procesos internos, el 31.3% adoptó una posición neutral, mientras que el 29.9% señaló estar en desacuerdo y el 20.9% indicó acuerdo. El 16.4% manifestó total desacuerdo y el 1.5% total acuerdo. La mayoría se ubica en posiciones intermedias o negativas, reflejando que la resistencia tecnológica no es reconocida de forma unánime como una limitante significativa para la modernización. Sin embargo, la existencia de opiniones favorables evidencia la conveniencia de fomentar la apertura hacia el cambio tecnológico y fortalecer las competencias digitales en todo el personal.

Tabla 43

¿Qué tan conforme estás con que una escasa inversión en herramientas digitales limita la eficiencia operativa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	17	25.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	29.9%
De acuerdo	16	23.9%
Totalmente de acuerdo	5	7.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de la inversión en herramientas digitales y su influencia en la eficiencia operativa muestra que el 29.9% optó por la posición neutral, el 25.4% indicó estar en desacuerdo y el 23.9% manifestó estar de acuerdo. El 17.9% expresó total desacuerdo, mientras que el 7.5% seleccionó total acuerdo. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría no ve la escasa inversión en digitalización como un factor decisivo, existe una proporción relevante que sí lo percibe como una limitante para optimizar los procesos, sugiriendo la importancia de priorizar recursos para la actualización tecnológica.

Tabla 44

¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la falta de capacitación en nuevas tecnologías reduce la competitividad en el mercado?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	19	28.4%
En desacuerdo	16	23.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26.9%
De acuerdo	12	17.9%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la capacitación en nuevas tecnologías y su relación con la competitividad en el mercado, el 28.4% manifestó total desacuerdo, el 26.9% mantuvo una postura neutral y el 23.9% estuvo en desacuerdo. El 17.9% indicó estar de acuerdo y el 3% seleccionó total acuerdo. El predominio de opiniones negativas y neutras evidencia que, para la mayoría, la capacitación tecnológica no es vista como un factor crucial en la competitividad institucional. Sin embargo, el grupo que sí lo valora destaca la conveniencia de desarrollar programas formativos para fortalecer el posicionamiento de la empresa en el mercado.

Tabla 45

¿En qué grado consideras que la ausencia de estrategias tecnológicas impide una adaptación eficiente a los cambios del sector?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	13	19.4%
En desacuerdo	16	23.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	31.3%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con la ausencia de estrategias tecnológicas y la eficiencia adaptativa ante los cambios del sector, el 31.3% adoptó una posición neutral, el 23.9% expresó estar en desacuerdo y el 22.4% manifestó acuerdo. El 19.4% indicó total desacuerdo, mientras que el 3% seleccionó total acuerdo. Este perfil de respuestas evidencia que, si bien existe cierto reconocimiento sobre la importancia de las estrategias tecnológicas, la mayoría aún no las considera como el principal medio para lograr la eficiencia adaptativa. Las opiniones favorables ponen en relieve la necesidad de diseñar e implementar políticas tecnológicas alineadas con los objetivos de desarrollo institucional.

Tabla 46

¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización tecnológica afecta la capacidad de respuesta ante desafíos empresariales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	11	16.4%
En desacuerdo	19	28.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	32.8%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	2	3.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En torno a la actualización tecnológica y su relación con la capacidad de respuesta ante desafíos, el 32.8% de los colaboradores se mantuvo neutral, el 28.4% indicó estar en desacuerdo y el 19.4% manifestó acuerdo. El 16.4% expresó total desacuerdo y el 3% total acuerdo. Los resultados revelan que la mayoría aún no reconoce de manera contundente la actualización digital como un factor clave para responder eficazmente a los retos empresariales, aunque existe una proporción relevante que sí la considera indispensable. Esta situación resalta la importancia de promover la actualización constante como eje estratégico de gestión.

Tabla 47

¿Qué tanto concordarías con que la demora en la toma de decisiones estratégicas afecta la capacidad de respuesta ante cambios?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	24	35.8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	35.8%
De acuerdo	9	13.4%
Totalmente de acuerdo	1	1.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la demora en la toma de decisiones estratégicas y su influencia en la capacidad de respuesta, el 35.8% adoptó una postura neutral y otro 35.8% indicó estar en desacuerdo. El 13.4% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 13.4% señaló total desacuerdo y solo el 1.5% total acuerdo. La prevalencia de posiciones neutrales o negativas sugiere que la mayoría no identifica una relación directa entre la lentitud en la toma de decisiones y la capacidad de adaptación, aunque el sector que sí reconoce este vínculo pone de relieve la necesidad de agilizar los procesos decisorios.

Tabla 48

¿En qué medida aceptas que una dirección sin visión de futuro dificulta la implementación de transformaciones organizacionales?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	9	13.4%
En desacuerdo	21	31.3%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	25.4%
De acuerdo	16	23.9%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Sobre la visión de futuro en la dirección y la implementación de transformaciones, el 31.3% manifestó estar en desacuerdo, el 25.4% adoptó una posición neutral y el 23.9% indicó acuerdo. El 13.4% expresó total desacuerdo y el 6% total acuerdo. Este perfil porcentual indica que, aunque una fracción relevante reconoce la importancia de una dirección con perspectiva a largo plazo, la mayoría aún no percibe este elemento como determinante para la ejecución de cambios. Sin embargo, la presencia de opiniones favorables subraya la conveniencia de fortalecer la planificación estratégica en la conducción institucional.

Tabla 49

¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de liderazgo proactivo disminuye la disposición del equipo ante nuevas iniciativas?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	15	22.4%
En desacuerdo	13	19.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	26.9%
De acuerdo	15	22.4%
Totalmente de acuerdo	6	9.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto al liderazgo proactivo y la disposición del equipo ante nuevas iniciativas, el 26.9% adoptó una postura neutral, el 22.4% manifestó estar de acuerdo y el mismo porcentaje señaló total desacuerdo. El 19.4% indicó estar en desacuerdo y el 9% total acuerdo. Los datos evidencian que, aunque un sector reconoce el valor del liderazgo activo para motivar la participación en nuevos proyectos, la mayoría aún no lo asocia firmemente con la disposición al cambio. Este escenario sugiere la importancia de impulsar prácticas de liderazgo que fomenten la iniciativa y la proactividad en todos los niveles.

Tabla 50

¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la ausencia de reconocimiento laboral desmotiva la aceptación de cambios en la empresa?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	12	17.9%
En desacuerdo	13	19.4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	38.8%
De acuerdo	13	19.4%
Totalmente de acuerdo	3	4.5%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el análisis sobre la ausencia de reconocimiento laboral como factor de desmotivación ante cambios, el 38.8% de los colaboradores adoptó una postura neutral, el 19.4% indicó estar de acuerdo y otro 19.4% manifestó estar en desacuerdo. El 17.9% expresó total desacuerdo y el 4.5% seleccionó total acuerdo. Predomina la percepción de indiferencia o duda frente al reconocimiento como motor de aceptación de nuevas propuestas, aunque un sector sí identifica la falta de estímulos como barrera para asumir transformaciones. Este resultado sugiere la necesidad de fortalecer políticas de reconocimiento y retroalimentación positiva, promoviendo una cultura en la que el aporte y la disposición al cambio sean valorados de manera visible.

Tabla 51

¿Qué tan de acuerdo estás con que una comunicación deficiente por parte de la dirección limita el compromiso del personal en procesos de cambio?

	f	%
Totalmente en desacuerdo	10	14.9%
En desacuerdo	20	29.9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	34.3%
De acuerdo	10	14.9%
Totalmente de acuerdo	4	6.0%
Total	67	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la comunicación deficiente desde la dirección y su incidencia en el compromiso del personal durante procesos de cambio, el 34.3% de los colaboradores se mantuvo neutral, el 29.9% indicó estar en desacuerdo y el 14.9% manifestó acuerdo. El 14.9% expresó total desacuerdo y solo el 6% total acuerdo. Los resultados evidencian que la mayoría aún no asocia de manera contundente la comunicación directiva con el nivel de compromiso en etapas de transformación, aunque un sector sí reconoce su importancia. Este panorama destaca la conveniencia de mejorar los canales y estilos de comunicación desde la alta dirección, propiciando mayor claridad, participación y sentido de pertenencia durante los cambios organizacionales.

3.2. Comprobación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 52

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del cambio	0.384	67	0.000	0.670	67	0.000
Adaptabilidad organizacional	0.365	67	0.000	0.701	67	0.000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tamaño muestral analizado superó a los 50 participantes, condición que conllevó el análisis del coeficiente Kolmogorov Smirnov, en donde al contar con una sigma menor a 0.050, se llegó a demostrar la existencia de un comportamiento no paramétrico entre los datos, permitiendo el empleo del Rho de Spearman para la demostración de relación.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 53

Correlación entre Gestión del cambio y Adaptabilidad organizacional

	Adaptabilidad organizacional	
Gestión del cambio	Relación Rho de Spearman	0.767
	Sigma	0.000
	N	67

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tipo de relación encontrada dentro del estudio fue positiva y muy fuerte, en donde el valor de representación fue de 0.767, siendo validado dicho comportamiento por mantener un valor de sigma menor a 0.050.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 54

Correlación entre Conocimiento y Adaptabilidad organizacional

	Adaptabilidad organizacional	
Conocimiento	Relación Rho de Spearman	0.656
	Sigma	0.000
	N	67

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tipo de relación encontrada dentro del estudio fue positiva y considerable, en donde el valor de representación fue de 0.656, siendo validado dicho comportamiento por mantener un valor de sigma menor a 0.050.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 55

Correlación entre Procesos laborales y Adaptabilidad organizacional

		Adaptabilidad organizacional
Procesos laborales	Relación Rho de Spearman	0.762
	Sigma	0.000
	N	67

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tipo de relación encontrada dentro del estudio fue positiva y muy fuerte, en donde el valor de representación fue de 0.762, siendo validado dicho comportamiento por mantener un valor de sigma menor a 0.050.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 56

Correlación entre Desarrollo de personas y Adaptabilidad organizacional

		Adaptabilidad organizacional
Desarrollo de personas	Relación Rho de Spearman	0.706
	Sigma	0.000
	N	67

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El tipo de relación encontrada dentro del estudio fue positiva y considerable, en donde el valor de representación fue de 0.706, siendo validado dicho comportamiento por mantener un valor de sigma menor a 0.050.

IV. Discusión

En lo referente al estudio del **objetivo general**, se corroboró que existe relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica; debido a una sigma <0.05 y una Rho= 0.767 . Estos resultados reflejaron que, dicha gestión desarrollada de manera adecuada resulta crucial para que el personal pueda reconocer, así como adaptarse a las señales de cambio de forma favorable, de modo que aprenda y mejore continuamente en su trabajo.

Asimismo, de forma correspondiente, el estudio desarrollado por Velásquez (2024), este ha determinado que, la innovación se relaciona con la adaptabilidad organizacional de las microempresas, con una sigma <0.05 y una Rho= 0.784 ; también indicó que, concerniente al nivel de la innovación, el 43.3% que es regular y en el 38.5% fue bueno; empero, el nivel adaptabilidad, en el 46.5% fue regular y en el 40.4% fue bueno. Los resultados de este enfoque se asocian con los resultados adquiridos, debido a que los elementos analizados se asocian entre sí. Por otro lado, Beltrán (2023), este ha revelado que, la gestión del cambio se asocia con el compromiso organizacional (CO) en una empresa, con una sigma <0.05 y una Rho= 0.310 .

Según lo expuesto anteriormente, se observa que dicha gestión analizada contribuye favorablemente a la adaptación, así como al éxito que toda entidad requiere, permitiendo a la entidad implementar ajustes que sean efectivos y a la vez aprovechar el RR. HH y garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Además, con la adaptabilidad, los trabajadores aprenden no sólo a adecuarse a tales cambios, sino a sacar provecho de ellos mediante nuevos aprendizajes, reduciendo la resistencia y aprovechando sus talentos profesionales.

En relación con el tema, Bamberger (2021), ha manifestado que, la gestión del cambio corresponde a un enfoque de carácter estructurado encargado de permitir que las entidades puedan adaptarse a nuevas condiciones externas o internas, proporcionando facilidades en cuanto a la transición de individuos o equipos en cuanto a un estado optimizado. Asimismo, Dávila y Dávila (2022), han indicado que, la adaptabilidad organizacional comprende la capacidad de una empresa para que pueda modificar sus procesos, estructuras o estrategias en coherencia con las variaciones que llega a sufrir su entorno. Además, la Teoría de la Gestión del Cambio fue sustentada por Kurt Lewin, quien describió al cambio en tres fases, preparar la empresa para el cambio, implementarlo y posteriormente consolidarlo para avalar su sostenibilidad en su entorno (Salinas, 2024).

Según el estudio del **objetivo específico 1**, se demostró que existe relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica; tras una sigma <0.05 y una Rho= 0.656 . Estos resultados evidencian que, tener conocimiento sobre la importancia y beneficios que aportan los nuevos cambios en la organización es fundamental, dado que así la adaptación y compromiso a los aprendizajes nuevos mejorará el desempeño del personal.

Lo expuesto, fue análogo con la indagación exhibida por Queneche (2022), este ha determinado que, la gestión del cambio se asocia con el desarrollo organizacional (DO) en una empresa exportadora, tras una sigma <0.05 y una Rho=0.762; también indicó que, el descongelamiento se relaciona con el DO con una Rho=0.654; el reemplazo se relaciona con el DO con una Rho=0.744; el congelamiento se relaciona con el DO, tras una Rho=0.671. Los resultados de este enfoque se asocian con los resultados adquiridos, debido a que los elementos analizados se asocian entre sí. Por otro lado, Gutiérrez (2022), este ha establecido que, la gestión del cambio organizacional (GCO) se relaciona con la satisfacción de los usuarios de una entidad, con una sigma <0.05 y una Rho=0.790.

En concordancia con lo exhibido, dicha gestión del cambio organizacional tiende a ser una herramienta crucial para las organizaciones las cuales buscan adaptarse a un escenario empresarial en continua evolución, maximizar en sus empleados su productividad y potenciar su éxito en el mercado. Además, por medio de los cambios las empresas al igual que los colaboradores mejoran su compromiso con la entidad.

En similitud con el tema, Velazco (2021), ha señalado que, el conocimiento sobre la gestión del cambio corresponde a un proceso organizado, así como a un conjunto de recursos que son cruciales para liderar al capital humano de una entidad. Asimismo, Cordero et al. (2024), han revelado que, la adaptabilidad organizacional viene a significar la capacidad de una entidad para ajustar sus procesos, estructuras, así como sus estrategias, buscando respuestas a los ajustes en su ambiente interno y externo. Además, la Teoría de la Contingencia tiende a estar asociada con la capacidad que tienen las empresas para dar respuesta a los cambiantes del entorno y lograr mantenerse en su éxito (Orellana et al., 2024).

En la exposición del **objetivo específico 2**, se expone que hubo relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica; dado a una sigma <0.05 y una Rho= 0.762. Estos resultados reflejan que, los procesos laborales tienden a mejorarse por medio de los cambios que las empresas realizan para mejoras de la misma organización, frente a ello la adaptación a tales cambios permitirá que los trabajadores mejoren su desempeño, así como su compromiso con la entidad.

En similitud con el tema, se halló el estudio de Vernaza y Tumbaco (2024), estos han determinado que, la gestión del cambio organizacional (GCO) en las compañías familiares suele estar influenciada por los factores tecnológicos, familiares y por las competencias del mercado, los cuales también facilitan lo referido a la aceptación de los cambios en una compañía. Los resultados de este enfoque se asocian con los resultados adquiridos, debido a que los elementos analizados se asocian entre sí. De otra forma, Parrales (2022), ha mencionado que, la gestión del cambio (GC) se asocia con la comunicación organizacional (CO) en una organización, con una Rho=0.809 y una sigma de 0.000.

Según lo mencionado anteriormente, se puede mencionar que, la adaptabilidad en las organizaciones representa ser una habilidad sumamente crucial que admite a las empresas no sólo sobrevivir, sino prosperar y presentar mejoras continuas en un ambiente empresarial en cambio continuo. Además, este tipo de cambios ayuda al desarrollo de nuevas habilidades, así como la adaptación a las nuevas tecnologías.

En analogía con el tema, Gómez et al. (2021), han revelado que un proceso laboral corresponde a una serie de acciones judiciales orientadas en resolver conflictos asociados al ambiente laboral. Igualmente, Vernaza y Tumbaco (2024), han expuesto que, la adaptabilidad organizacional implica el reajuste rápido a nuevas condiciones del mercado, así como a cambios tecnológicos y otros desafíos. Además, la Teoría de la Gestión del Cambio fue sustentada por Kurt Lewin, quien describió al cambio en tres fases, preparar la empresa para el cambio, implementarlo y posteriormente consolidarlo para avalar su sostenibilidad en su entorno (Salinas, 2024).

En base al **objetivo específico 3**, se manifiesta que existe relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica; dado a una sigma <0.05 y una Rho= 0.706. Estos resultados evidencian que, el desarrollo profesional dentro de un área de trabajo tiende a darse por medio de los cambios que las empresas realizan, los cuales ayudan a que los trabajadores fortalezcan sus habilidades mediante nuevos conocimientos y herramientas de trabajo.

Lo exhibido, fue equivalente con la indagación presentada por Velásquez (2024), este ha establecido que, la innovación se relaciona con la adaptabilidad organizacional de las microempresas, tras una sigma <0.05 y una Rho= 0.784, también señaló que, referido al nivel de la innovación, en el 43.3% que es regular y en el 38.5% fue bueno; empero, referente al nivel adaptabilidad, el 46.5% fue regular. Los resultados de este enfoque se asocian con los resultados adquiridos, debido a que los elementos analizados se asocian entre sí. Por otro lado, Queneche (2022), este ha expresado que, la gestión del cambio tiene asociación con el desarrollo organizacional (DO) en una empresa exportadora, con una sigma <0.05 y una Rho=0.762.

En relación con lo exhibido, el desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones viene a ser crucial, dado que contribuye a que los colaboradores tengan mejores habilidades y se sientan más motivados, así como más productivos y comprometidos con la entidad. Además, cuando las empresas se adaptan a los nuevos cambios, impulsan la innovación y con ello el crecimiento del personal como de la entidad.

En similitud con el tema, Fierro (2021), han definido que, el desarrollo de personas comprende una serie de estrategias e iniciativas orientadas a potenciar el desarrollo al igual que el crecimiento del capital humano de una entidad, ya sea a modo profesional como personal. Asimismo, Parrales (2022), ha expresado que, la adaptabilidad organizacional resulta ser crucial para la supervivencia y éxito de una empresa, así como para la innovación, ventaja competitiva y demás factores. Además, la Teoría de la Contingencia tiende a estar asociada con la capacidad que tienen las

empresas para dar respuesta a los cambiantes del entorno y lograr mantenerse en su éxito (Orellana et al., 2024).

V. Conclusiones

1. La relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional fue de 0.767, siendo un comportamiento que demostró que, las transformaciones organizacionales demandan ajustes constantes en las formas de trabajo, se observa una relación directa entre la disposición colectiva para afrontar desafíos y la capacidad de la empresa para mantenerse vigente en mercados exigentes. A medida que los cambios se presentan, la flexibilidad de los equipos permite anticipar escenarios, facilitando así la consolidación de nuevas estrategias y procedimientos internos.
2. La relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional fue de 0.656, siendo un comportamiento que demostró que, la transferencia de saberes y experiencias contribuye de forma sustancial al fortalecimiento institucional, se percibe una clara incidencia entre el acervo cognitivo del personal y la facilidad con que la empresa asume nuevas formas de organización. A mayor actualización y dominio de conocimientos, las respuestas frente a variaciones del entorno resultan más ágiles y acertadas.
3. La relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional fue de 0.762, siendo un comportamiento que demostró que, la estructuración eficiente de las tareas cotidianas guarda una relación directa con la capacidad de adaptación ante escenarios fluctuantes, se evidencia que la optimización y revisión periódica de funciones permite ajustar rápidamente el accionar colectivo. Así, la empresa logra mantener la operatividad sin perder de vista los objetivos estratégicos, aun en contextos cambiantes.
4. La relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional fue de 0.706, siendo un comportamiento que demostró que, el crecimiento profesional y personal de los integrantes potencia la capacidad de respuesta institucional, se establece una incidencia significativa entre el desarrollo de habilidades y la adaptabilidad. La promoción constante del aprendizaje, así como el acompañamiento en la mejora de competencias, facilita la integración de nuevas prácticas y enfoques de gestión en todos los niveles.

VI. Recomendaciones

1. Resulta pertinente aconsejar al Gerente de Innovación y Mejora Continua la elaboración de una auditoría interna sobre las dinámicas de aceptación de nuevas políticas y procedimientos en todos los niveles de la empresa, a fin de detectar posibles resistencias o fortalezas colectivas. Este diagnóstico permitirá diseñar estrategias personalizadas, orientadas a fortalecer la capacidad de adaptación en los equipos ante cambios futuros de diversa magnitud.
2. Conviene sugerir al Gerente de Innovación y Mejora Continua el fomento de alianzas interdepartamentales que incentiven el intercambio regular de experiencias y aprendizajes técnicos. La articulación de mesas de trabajo colaborativo permitirá que los colaboradores consoliden conocimientos prácticos y teóricos, logrando así respuestas más eficaces y ágiles ante escenarios de transformación en el mercado agroexportador.
3. Para el Jefe de Transformación Digital y Procesos se considera valioso recomendar el desarrollo de un sistema de retroalimentación continua sobre los flujos operativos, integrando plataformas que permitan la identificación temprana de cuellos de botella o duplicidad de funciones. De este modo, la organización podrá responder con mayor precisión a las exigencias del entorno, asegurando la optimización permanente de los resultados productivos.
4. Sería conveniente plantear al Jefe de Transformación Digital y Procesos la promoción de programas de mentoría orientados a potenciar habilidades blandas y técnicas en el personal. La participación en estas iniciativas facilitará la construcción de trayectorias profesionales sólidas, además de estimular una actitud receptiva hacia nuevas metodologías de trabajo, contribuyendo a una mayor cohesión y proyección institucional.

VII. Referencias bibliográficas

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bamberger, A. (2021). *Gestión del cambio y competencias laborales del personal administrativo de ESSALUD Chepén, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76893/Bamberger_OAL-Lingán_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, A. (2023). *Gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa JC Astilleros, Chimbote – 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112820/Beltran_CAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordero, M., Guerrero, B. y Fuenmayor, C. (2024). Gestión del cambio y resiliencia organizacional en la educación universitaria en Venezuela. *METANOIA: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 140-155. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/METANOIA/article/view/3336>
- Dávila, A. y Dávila, O. (2022). *Análisis de la relación entre la adaptabilidad organizacional y el nivel de ventas en los hoteles del Cantón Otavalo en el entorno de la pandemia* [Informe de pregrado]. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://repositorio.upec.edu.ec/server/api/core/bitstreams/178e8ca2-553f-41ac-a3fb-e617e1fc26b1/content>
- Díaz, M. (2024). Gestión de cambio organizacional por procesos de innovación tecnológica: Un estudio bibliométrico/pág. 5-23. *Revista Mundo Financiero*, 5(15), 5-23. <https://mundofinanciero.indecasar.org/revista/index.php/munfin/article/view/119>
- Fierro, E. (2021). La gestión del cambio, la colaboración virtual y la agilidad estratégica organizacional de empresas mexicanas ante los impactos por el COVID-19. *Nova scientia*, 13(1), 1 - 13. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000300205&script=sci_arttext
- Gómez, H., Quintanilla, L. y Zanelly, G. (2021). Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 178-191. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/29066223012.pdf>
- Gutiérrez, K. (2022). *Gestión del cambio organizacional y satisfacción de los usuarios en la Municipalidad distrital de Santiago, Ica* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/248c8569-bb56-4161-8017-0becd8052d3c/content>

- López, D., Álvarez, P. y Ravelo, Y. (2022). Capacidad de adaptabilidad e intención de abandono académico en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 237-255. <https://revistas.um.es/rie/article/view/463811/318871>
- Orellana, C., Orellana, E., Ortiz, A. y Boza, J. (2024). Emprendimientos en la provincia del Cañar - Ecuador: análisis desde la teoría de la contingencia. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 137-154. <https://pdfs.semanticscholar.org/7c3c/21bd1fe7cc4d671e7787c7a51150ef72fc0e.pdf>
- Parrales, B. (2022). *Comunicación organizacional educativa y gestión del cambio en el Colegio Fiscal "Clemente Yerovi" Guayaquil, Guayas, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86750>
- Queneche, N. (2022). *Gestión del cambio y desarrollo organizacional en una empresa procesadora y exportadora de productos hidrobiológicos en Paita - Piura, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107124/Queneche_VNB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, J. (2024). Hacia una Teoría del cambio. *IBJ Journal*, 8(1), 1-9. <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/352>
- Velásquez, S. (2024). *Innovación y adaptabilidad de las microempresas del "Centro Comercial los Ferroles" Chimbote, 2024* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/155825/Velasquez_AS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velazco, R. (2021). Gestión del cambio organizacional por covid-19 en las cooperativas de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4914-4936. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/667>
- Vernaza, A. y Tumbaco, A. (2024). *Análisis de la gestión del cambio organizacional en las empresas familiares de guayaquil: retos y perspectivas* [Informe de pregrado]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28951/1/UPS-GT005671.pdf>

VIII. Anexos

Anexo 1 Instrumento de recolección de datos



“Gestión del cambio y adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024”

Instrucciones: La finalidad del presente estudio es Determinar la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL CAMBIO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Conocimiento						
1	¿En qué medida aceptas que la ausencia de formación continua obstaculiza la adaptación organizacional ante cambios del entorno?					
2	¿Cómo evalúas tu conformidad con que la actualización de competencias laborales impacta en la eficiencia de los procesos internos?					
3	¿Qué nivel de conformidad tienes con que la falta de intercambio de conocimientos entre colaboradores reduce la innovación en la empresa?					
4	¿Hasta qué punto avalas que la sistematización de experiencias laborales facilita la implementación de mejoras estratégicas en la organización?					
5	¿En qué grado concuerdas con que promover el aprendizaje colaborativo agiliza la respuesta de la empresa ante transformaciones del mercado?					
Procesos laborales						
6	¿En qué medida aceptas que la falta de estandarización en las actividades diarias dificulta la adaptación organizacional?					
7	¿Hasta qué nivel coincides con que la ausencia de revisión periódica de procedimientos impacta negativamente en la eficiencia operativa?					
8	¿Cómo evaluarías tu conformidad con que una deficiente coordinación entre áreas ralentiza la ejecución de cambios estratégicos?					

9	¿Qué tan conforme estás con que la falta de flexibilidad en los procesos internos limita la capacidad de respuesta ante nuevas exigencias del mercado?
10	¿Hasta qué punto coincides en que una comunicación ineficiente entre equipos reduce la efectividad en la implementación de mejoras?
Desarrollo de personas	
11	¿Qué tanto apruebas la idea de que la falta de oportunidades de desarrollo limita la capacidad de adaptación al cambio?
12	¿En qué grado consideras que la ausencia de planes de ascenso desmotiva la aceptación de nuevas responsabilidades?
13	¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que una capacitación inadecuada impide la correcta implementación de nuevas metodologías de trabajo?
14	¿Hasta qué punto avalas que la escasez de programas de actualización dificulta la adquisición de habilidades necesarias para enfrentar cambios organizacionales?
15	¿Qué nivel de conformidad tienes con que una baja inversión en formación profesional afecte la capacidad de adaptación del personal?

ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Estructura organizacional						
1	¿En qué medida aceptas que la falta de claridad en las funciones laborales genera resistencia ante cambios estructurales?					
2	¿Qué tan de acuerdo estás con que la superposición de responsabilidades reduce la efectividad en la implementación de nuevas estrategias?					
3	¿Cómo evaluas tu conformidad con que una estructura jerárquica demasiado rígida obstaculiza la adaptación a nuevos escenarios?					
4	¿En qué proporción compartes la idea de que una deficiente delegación de funciones limita la capacidad de respuesta ante imprevistos?					
5	¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de autonomía en ciertos niveles jerárquicos retrasa la implementación de cambios organizacionales?					
Relación organización ambiente						
6	¿Hasta qué punto estás de acuerdo con que la falta de análisis del entorno afecta la toma de decisiones estratégicas?					
7	¿En qué proporción admites que la escasa evaluación de tendencias del mercado reduce la capacidad de adaptación de la empresa?					
8	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que una baja interacción con clientes y proveedores dificulta la identificación de nuevas oportunidades?					
9	¿Qué nivel de conformidad tienes con que una débil relación con entidades externas limite la competitividad en el sector?					
10	¿Hasta qué punto coincides en que la falta de alianzas estratégicas afecta la capacidad de innovación dentro de la empresa?					
Consistencia de la estructura organizacional						
11	¿Qué tan de acuerdo estás con que los constantes cambios sin planificación generan incertidumbre y reducen la productividad?					

12	¿En qué medida aceptas que la ausencia de lineamientos claros en la estructura organizacional dificulta la estabilidad operativa?
13	¿Hasta qué punto avalas que la falta de alineación entre los equipos de trabajo debilita la implementación de nuevas estrategias?
14	¿En qué cuantía estarías de acuerdo con que la escasez de comunicación entre áreas impacta negativamente en la integración organizacional?
15	¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la falta de un sentido de identidad corporativa dificulta la adaptación a los cambios?
Innovación tecnológica	
16	¿Qué nivel de conformidad tienes con que la resistencia a nuevas tecnologías retrasa la modernización de los procesos internos?
17	¿Qué tan conforme estás con que una escasa inversión en herramientas digitales limita la eficiencia operativa?
18	¿Cómo valorarías tu acuerdo con que la falta de capacitación en nuevas tecnologías reduce la competitividad en el mercado?
19	¿En qué grado consideras que la ausencia de estrategias tecnológicas impide una adaptación eficiente a los cambios del sector?
20	¿Hasta qué punto coincides en que la falta de actualización tecnológica afecta la capacidad de respuesta ante desafíos empresariales?
Liderazgo organizacional	
21	¿Qué tanto concordarías con que la demora en la toma de decisiones estratégicas afecta la capacidad de respuesta ante cambios?
22	¿En qué medida aceptas que una dirección sin visión de futuro dificulta la implementación de transformaciones organizacionales?
23	¿Hasta qué nivel coincides con que la falta de liderazgo proactivo disminuye la disposición del equipo ante nuevas iniciativas?
24	¿Cómo evaluarías tu conformidad con que la ausencia de reconocimiento laboral desmotiva la aceptación de cambios en la empresa?
25	¿Qué tan de acuerdo estás con que una comunicación deficiente por parte de la dirección limita el compromiso del personal en procesos de cambio?

Gracias por su participación

Anexo 2 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI

_____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Gestión del cambio y adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 3 Declaración jurada de trabajo inédito

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE PLAN DE TESIS

Yo, **Bach. Huamanculi Pujaico Luz Angela** identificada con DNI N° **70134742**, me dirijo a Ud. para efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**, facultad de **ADMINISTRACION**, Escuela Profesional de **ADMINISTRACION**, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es verás y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la **UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**.

Ica, Febrero del 2025

Bach. Huamanculi Pujaico Luz Angela

Anexo 4 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variabes	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024?	Determinar la relación entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024	Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024	Gestión del cambio	Tipo básica Enfoque de investigación Cuantitativo Nivel de investigación: Nivel relacional Diseño de la investigación: Diseño no experimental Población y muestra Población: 67 colaboradores Muestra: 67 colaboradores Tipo de muestra Censal Muestreo Intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 Establecer la relación entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 Establecer la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión conocimiento y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 Existe relación significativa entre la dimensión procesos laborales y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la adaptabilidad organizacional de la Agroexportadora El Pedregal S.A, Ica, 2024 	Conocimiento Procesos laborales Desarrollo de personas <hr/> Variable 2 Adaptabilidad organizacional <hr/> Dimensiones Estructura organizacional Relación organización ambiente Consistencia de la estructura organizacional Innovación tecnológica Liderazgo organizacional	

Anexo 5 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable 1 Gestión del cambio	Es un enfoque de carácter estructurado que se encarga de permitir que las organizaciones puedan adaptarse hacia nuevas condiciones externas o internas, brindando facilidades en cuanto a la transición de individuos o equipos en cuanto a un estado optimizado (Bamberger, 2021).	En el contexto organizacional, se valoró mediante el empleo del cuestionario aplicado hacia colaboradores, el conocimiento, la realidad de los procesos laborales y el desarrollo de personas en cuanto a la organización de estudio.	Conocimiento	Capacitación del personal Transferencia de saberes	Ordinal	Cuestionario
			Procesos laborales	Optimización de tareas Flujo de trabajo		
Variable 2 Adaptabilidad organizacional	Se refiere a la capacidad de una empresa para que pueda modificar sus procesos, estructuras o estrategias en coherencia con las variaciones que llega a sufrir su entorno (Dávila y Dávila, 2022).	De acuerdo con las valoraciones de los colaboradores, el cuestionario que represente a la adaptabilidad organizacional quedó fundamentado de acuerdo con la estructura organizacional, relación organización ambiente, consistencia de la estructura organizacional, innovación tecnológica y liderazgo organizacional.	Estructura organizacional	Definición de roles Jerarquización interna	Ordinal	Cuestionario
			Relación organización ambiente	Adaptación empresarial Interacción con entorno		
			Consistencia de la estructura organizacional	Estabilidad funcional Cohesión interna		
			Innovación tecnológica	Implementación de herramientas Desarrollo tecnológico		
			Liderazgo organizacional	Toma de decisiones Motivación del equipo		

Anexo 6 Resolución decanal de aprobación del proyecto

RESOLUCION DECANAL N° 317-FAD-D-UNICA-2025

Que, mediante Resolución Decanal N° 019-FAD-D-UNICA-2024 de fecha 23 de agosto de 2024, se encargó al Dr. Vicente Hipólito Ecos Quintanilla, como Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración.

Que, mediante Resolución Rectoral N° 048-R-UNICA-2021 de fecha 25 de enero del 2021; se aprueba el Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

Que, con Oficio N° 74-DUI-GYT/FAD-UNICA-2025 de fecha 23 de enero de 2025, se da a conocer que la Mag. Renan Andrés García Ormeño ha sido designado como Asesor de Tesis de la Bachiller Luz Angela HUAMANCULI PUJAICO mediante reunión de Comité de Investigación del día 22 de enero del 2025.

Que, con documento de visto el director de la Unidad de Investigación presenta la documentación sustentatoria, donde se indica el nombre del Asesor de Tesis **Mag. Renan Andrés García Ormeño**, quien ha realizado la evaluación correspondiente y da por aprobado el Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller Luz Angela HUAMANCULI PUJAICO.

En uso de las atribuciones al señor Decano, comprendido en el artículo 70° de la Ley Universitaria N° 30220, artículo 30° del Estatuto Universitario, y artículo 176° del Reglamento General de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.


SE RESUELVE:

Artículo 1°. APROBAR el Proyecto de Tesis: "**Gestión del Cambio y Adaptabilidad Organizacional de la Agroexportadora el Pedregal S.A. Ica, 2024**"; de la Bachiller Luz Angela HUAMANCULI PUJAICO, para que obtenga el **Título de Licenciado en Administración**.

Artículo 2°. DESIGNAR al **Mag. Renan Andrés García Ormeño**, Docente Asociado a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Administración, como Asesor de Tesis de la Bachiller Luz Angela HUAMANCULI PUJAICO de su Proyecto de Tesis titulado: "**Gestión del Cambio y Adaptabilidad Organizacional de la Agroexportadora el Pedregal S.A. Ica, 2024**".

Artículo 3°. Hacer de conocimiento a la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, al Asesor de Tesis y al interesado para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

DR. FERNANDO E. ALFARO HUAMAN
DECANO

Anexo 7 Ficha técnica de instrumento

Variable: Gestión del cambio

Universidad: Universidad César Vallejo

Autor: Bamberger Olivos, Ana Lucía / Lingán Peralta, David Roberto

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: Gestión del cambio y competencias laborales del personal administrativo de ESSALUD
Chepén, 2021

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: MBA. Aguilar Chávez, Pablo Valentino / Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel

Link: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76893/Bamberger_OAL-Lingán_PDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable: Adaptabilidad organizacional

Universidad: Universidad Politécnica Estatal del Carchi

Autor: Adonys Ismael Dávila Plazas / Oswaldo Ramiro Dávila Plazas

Año: 2022

Lugar: Ecuador

Título: Estrategias de marketing internacional para la internacionalización de la empresa servicios industriales de la Marina S.A. Lima, año 2019

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se alcanzó una valoración mayor a 0.70

Profesionales validadores: Msc. Luis Homero Viveros Almeida

Link: <https://repositorio.upec.edu.ec/server/api/core/bitstreams/178e8ca2-553f-41ac-a3fb-e617e1fc26b1/content>

Anexo 8 Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25		
1	5	1	4	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	5	1	3	2	3	2	5	1	4	3	1	4	1	1	3	4	1	2	4	2	1	2	2	5	3	4	1		
2	5	3	4	2	5	1	2	4	4	1	2	2	1	1	2	1	2	4	3	5	3	4	2	5	1	2	4	4	3	1	3	5	1	2	1	3	5	4	3	1		
3	2	3	5	5	1	2	2	4	4	2	1	5	3	2	2	3	1	4	1	2	3	3	5	5	1	2	2	5	1	4	2	4	3	1	3	2	5	1	4			
4	4	3	1	5	3	2	2	4	4	5	5	1	2	2	2	2	5	2	4	4	3	1	5	3	2	2	4	5	3	1	5	1	3	2	1	5	5	6	3			
5	3	2	1	2	1	2	2	1	4	3	4	2	2	3	5	4	2	1	4	3	2	1	2	1	2	1	3	4	5	1	2	4	4	1	2	4	3	4	5			
6	4	5	4	4	1	3	4	3	2	4	5	3	2	5	1	4	1	4	5	4	5	4	4	1	3	4	3	5	2	2	1	3	4	1	2	4	2	5	2	2		
7	4	1	3	5	2	4	6	3	5	3	5	5	1	2	1	3	1	3	4	4	1	3	5	2	4	5	3	5	3	2	2	5	1	2	1	4	4	5	3	2		
8	4	5	6	4	1	3	3	2	1	2	5	4	3	1	5	5	2	4	2	2	4	5	1	4	4	4	2	3	1	5	4	5	1	4	4	4	2	3	1	5		
9	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3		
10	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2		
11	3	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	
12	2	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	
13	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
15	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	
16	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	4	4	5	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	
17	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	
18	3	4	2	3	3	3	1	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
19	3	2	4	5	3	2	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	3	1	
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	4	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	
22	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
24	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	
26	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	
27	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	
28	3	2	3	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	
30	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	
31	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	
32	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	
33	3	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	1		
34	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	
35	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	
36	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	
37	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	
38	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
39	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	
40	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	
41	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1		
42	1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
43	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	
44	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	
45	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4
46	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	
47	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3</											