

Gestión del cambio y rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025

Gabriela Angela Escobar Cueva, BA y Victor Demetrio Davila Arenaza, Dr.

Escuela de Administración de Empresas, Universidad César Vallejo, Perú

Autor para correspondencia: vdavilaa@ucv.edu.pe

Resumen: La investigación tiene como aporte al ODS el trabajo decente y crecimiento económico y como objetivo determinar la relación de la gestión del cambio con el rendimiento laboral. Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional y método hipotético deductivo. La población total estuvo constituida por 60 colaboradores de las empresas textiles. Los resultados descriptivos por cada variable agrupada y pruebas de hipótesis general y específicas son evidencias que nos permite concluir que existe relación de la variable gestión del cambio con rendimiento laboral.

Palabras clave: Gestión, cambio, actitud, productividad

I. INTRODUCCIÓN

A. Contexto

La investigación realizada y referente a la gestión del cambio (GC) y rendimiento laboral (RL) es importante por lo que ha permitido un análisis minucioso del vínculo de las variables citadas, donde sus resultados y conclusiones permitieron ayudar a abordar los desafíos del entorno de investigación; también porque están alineados a los objetivos de desarrollo sostenible, fundamentalmente en la creación de empleos dignos y el impulso de un crecimiento económico inclusivo.

A nivel internacional según [1], mencionaron a nivel global, los empleados desempeñan un papel fundamental en la gestión del cambio. Su participación es clave para que las organizaciones implementen los cambios necesarios y al mismo tiempo ofrezcan un mejor servicio a sus clientes. Además, el comportamiento de trabajo innovador de los empleados permite tener un buen rendimiento laboral y rentabilidad sostenida.

A nivel del país según [2] indicaron que la GC es un tema analítico en las empresas privadas en especial medianas y pymes, así como también en la administración pública peruana, ya que las instituciones privadas y gubernamentales normalmente enfrentan desafíos importantes al poner en práctica los cambios para mejorar su eficiencia, eficacia y satisfacción con el servicio público por lo que no existe el rendimiento laboral esperado.

En el contexto de estudio, que fue en una empresa textil existen deficiencias tales como: Primero, la calidad del producto es deficiente para algunos clientes. Segundo, referente al trato al cliente existen quejas y

reclamos frecuentes. Tercero, los precios son percibidos como inestables y no son competitivos en el mercado. Cuarto, los colaboradores se sienten desmotivados en algunos casos no cumplen con las metas establecidas por lo que no existe productividad.

En consecuencia, la atención al usuario, la calidad del producto y la inestabilidad de los precios afectan las operaciones de la producción de la empresa textil. Algunos clientes perciben que no son tratados adecuadamente en la empresa. La calidad del producto está afectada por la baja calidad de la materia prima o deficiente logística de servicio. También los precios en el mercado disminuyen la frecuencia de ventas por su inestabilidad y no ser competitivo en el mercado. Así mismo los colaboradores no se sienten totalmente motivados por lo que no existe la productividad esperada.

B. Problema de investigación

¿Cuál es la relación de gestión del cambio con rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025?

C. Justificación

El estudio se ha justificado de los puntos de vista siguiente: teórica porque hemos logrado identificar detalladamente las variables GC y RL así mismo se buscó la conexión entre las dos variables. Metodológicamente se elaboró una herramienta como parte de un proceso investigativo destinado a reunir información relevante, la cual podrá ser aprovechada por otros investigadores. Práctico con los resultados obtenidos se han propuesto soluciones a los problemas del entorno de estudios y otros de los mismos aspectos.

D. Objetivo

Determinar la relación de gestión del cambio con el rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025.

E. Marco teórico

Los precedentes referidos al factor gestión del cambio fueron: [2] Este estudio se centra en analizar cómo la

obstinación al cambio impacta en las empresas y a la vez proponer estrategias efectivas para abordarla. Se implemento una metodología de tipo documental y bibliográfica. Los hallazgos determinaron que la gestión del cambio en las empresas es imprescindible para su desarrollo y continuidad en un entorno que está en constante transformación.

[3] Este estudio busca entender cómo la administración del cambio organizacional impacta en el éxito de las funciones, enfocándose en empresas del sector energético. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo inductivo a través de entrevistas semiestructuradas. Además, el análisis destaca varios factores que pueden facilitar la gestión del cambio. En consecuencia, en un entorno en constante transformación, las empresas deben mejorar su competitividad, lo que a menudo requiere implementar cambios organizativos, como fusiones y adquisiciones.

[4] Este estudio se centra en entender cómo las empresas familiares gestionan los cambios generados por la interacción entre diferentes generaciones. Para ello, analizaron tres casos de empresas agrícolas que han experimentado transformaciones con resultados significativos. Se empleo un método cualitativo con estudio de casos múltiples. Lo cual concluyo que la dinámica intergeneracional es un factor clave en la GC dentro de las empresas familiares especialmente en la industria agrícola.

[5] señala que la intensión de este estudio fue investigar las causas psicosociales que impactan en la realización de un plan de la administración de un cambio. Se empleo un enfoque cualitativo. Por lo tanto, se puede concluir que es necesario comprender los factores socio-psicológicos que influyen en las iniciativas de cambio para lograr la ejecución exitosa de las de las propuestas de cambio y reducir los riesgos, que el contexto y las construcciones entre las personas involucradas también son importantes.

[6] El propósito del estudio es señalar los factores fundamentales que influyen en una adecuada gestión del cambio para los administradores de educación juvenil. En este sentido, esta investigación adopta un enfoque de carácter cuantitativo. La conclusión final es que el porcentaje medio obtenido de las tres variables confirma que los directores de educación secundaria de los centros estudiados brindan pocas oportunidades para provocar un cambio en la gestión por la vía de la buena gestión.

[7] La finalidad de este artículo es dar una observación global sobre la literatura de gestión del cambio. Tomando como base un estudio bibliométrico sobre gestión del cambio, este artículo ofrece una clasificación de estos enfoques que proporciona una perspectiva amplia del estado actual de la investigación sobre las responsabilidades de los directivos en la gestión del cambio. Nuestros hallazgos destacan que una gestión eficaz del cambio organizacional

impacta en el desempeño de las organizaciones. Por lo que una correcta GC permite mejorar la adaptación de los empleados y optimizar los resultados organizacionales.

[8] El propósito principal de su investigación es explorar modelos y métodos de gestión del cambio que ayuden a incorporar nuevas innovaciones, aseguren la sostenibilidad y incentiven la colaboración del personal en los procesos organizacionales. Para ello, utilizaron un enfoque de revisión de la literatura científica para entender las estrategias actuales en la dirección del cambio, la creatividad y el compromiso con la sostenibilidad en las organizaciones. El estudio concluye que implementar modelos y métodos de gestión del cambio enfocados en la innovación, la sostenibilidad y la colaboración del personal es clave para que las organizaciones logren adaptarse exitosamente a los cambios actuales.

[9] Este estudio busca utilizar el método Delphi para investigar la viabilidad de implementar conceptos de gestión ágil en las organizaciones sanitarias de Eslovenia. Se trata de una investigación cualitativa. Los hallazgos indican que las organizaciones sanitarias deben volverse más ágiles en la actualidad. Para lograr esto, es fundamental iniciar cambios organizacionales y adoptar conceptos de aprendizaje que eduquen a los empleados sobre los procesos ágiles.

[10] Tuvo como meta principal explorar cómo el liderazgo impacta en el desarrollo de la creatividad y en el progreso efectivo del cambio dentro de una instalación de salud. Se empleo una metodología mixta. Los resultados destacaron la relevancia de un liderazgo comprometido y centrado en fomentar la innovación es total importancia para una gestión del cambio efectiva de administrativos en los centros de salud.

[11] La investigación se propuso detallar sobre el Cambio Organizacional generado por la pandemia en las entidades de la ciudad de Pilar en Paraguay. Se implemento la metodología descriptiva-propositiva, de tipo transversal y con un enfoque cualitativo. Concluye que se sugiere un estilo de GC para fortalecer la habilidad de adaptación de la cooperación al contexto de la pandemia.

[12] La finalidad de este documento es ofrecer un estudio de diversas fuentes bibliográficas sobre la aplicación de herramientas para el cambio organizacional en diferentes áreas de una empresa. Se utilizó la metodología Prisma para examinar documentos recientes publicados en revistas de prestigio que abordan el uso de estas herramientas. Los hallazgos sugieren que la adopción de medidas como la capacitación del equipo de trabajo y la gestión del conocimiento, entre otras mencionadas en este artículo, está relacionada con la preparación para un cambio organizacional.

[13] La finalidad del artículo es reconocer elementos que afectan el funcionamiento de la gestión del cambio en las entidades. Se emplea una metodología cuantitativa. Resultados, Las empresas utilizan diversas herramientas para persistir y mejorar en un escenario competitivo, y estas herramientas influyen en el funcionamiento de la gestión del cambio. Se evidencian factores claves como la sensibilidad a la necesidad de cambio, la promoción del trabajo colaborativo, la responsabilidad de la alta dirección, las transformaciones en la implicación, la comunicación y la motivación, que facilitan la implementación de cambios planificados dentro de la organización.

[14] El fin de este trabajo es resaltar la relevancia de la gestión del cambio como un plan fundamental en el contexto actual, especialmente ante la complicación que ha traído la pandemia, que ha alterado significativamente el orden y la dinámica global. El estudio se llevó a cabo de manera cualitativa. Al final del documento, se concluye que es esencial que las empresas mejoren sus capacidades de adaptación a una realidad del mercado caracterizada por los cambios digitales. Por lo que una gestión del cambio adecuada permite a las organizaciones mantener su competitividad y optimizar el rendimiento de su personal.

Los precedentes referidos al factor rendimiento laboral fueron: [15] Esta investigación busca examinar cómo la administración del conocimiento y las competencias de los líderes impactan en la adaptabilidad del personal con miras a optimizar su eficiencia en el entorno de una organización educativa. Se empleó un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que tanto la gestión del conocimiento como las capacidades de gestión inciden significativamente en el impacto relevante y significativo en el rendimiento laboral en el contexto educativo.

[16] El fin de este artículo opta por analizar de cómo el rendimiento laboral afecta a los trabajadores de las empresas textiles. La metodología tuvo un enfoque cualitativo con diseño no experimental. La conclusión a la que se llega es que el desempeño laboral de los empleados tiene un efecto positivo, ya que afecta de manera directa su rendimiento y su capacidad para alcanzar las metas establecidas. Esto, a su vez, les permite acceder a los incentivos, tanto monetarios como no monetarios, que ofrece la empresa donde laboran.

[17] Tiene como finalidad desarrollar un enfoque orientado a la planificación y desarrollo del personal fundamentado en un centro de evaluación, orientado a fortalecer la capacidad de los empleados para alcanzar altos estándares de desempeño. Para realizar este estudio, se aplicó un diseño descriptivo propositivo con un grupo de

colaboradores. Los hallazgos revelaron que la capacidad de rendimiento en la municipalidad es elevada en cuanto a la ejecución de responsabilidades individuales. No obstante, en lo que respecta a la conducta de los empleados, el rango es promedio.

[18] El fin de este estudio es identificar el vínculo de unión entre la interacción organizacional y la productividad del equipo en una entidad de Salud. En relación con la metodología, se realizó un estudio empleando un enfoque cuantitativo. Los resultados revelan que una comunicación más fluida y una mayor colaboración entre los miembros de la institución tienen un impacto beneficioso en la productividad y adaptabilidad del personal.

[19] El fin de este artículo es mostrar a una empresa de servicios la importancia de la capacitación y competencias para el desempeño en Lima, Perú. La metodología implementada en este artículo de revisión fue el análisis de contenido, y se seleccionaron un total de 28 artículos. Se concluyó que las empresas de servicios necesitan mejorar las habilidades y conocimientos de sus socios a través de programas de capacitación actualizados y dinámicos. Además, se necesitan socios comerciales con excelentes habilidades para que la empresa cuente con suficiente fuerza laboral.

[20] El propósito principal de este artículo fue analizar como el estrés en el trabajo afecta el desempeño de los empleados. Se efectuó un estudio cuantitativo. Se concluyó que hay una conexión productiva entre el estrés laboral y el rendimiento. Esto indica que las acciones implementadas para reducir el estrés en las enfermeras del hospital tendrán un impacto directo en su rendimiento laboral.

[21] El propósito principal de este artículo fue determinar la conexión entre el manejo del equipo de trabajo y el RL en las instituciones privadas de la región. Se empleó el método cuantitativo con un enfoque correlacional y un diseño transversal. Como conclusión, los resultados mostraron una vinculo optimista razonable entre la dirección del personal y el rendimiento laboral en estas corporaciones.

[22] La intención de este artículo busca examinar cómo se vinculan el clima de trabajo dentro de la organización y el RL de los miembros del equipo que participan en prácticas empresariales. Se empleó una metodología de enfoque descriptivo. Se llega a la conclusión de que un ambiente de trabajo positivo influye significativamente en la productividad de los colaboradores.

[23] La finalidad de la investigación es indagar sobre las organizaciones tóxicas como pueden influir en el rendimiento laboral. El estudio se sustenta en enfoques de

investigación documental con un diseño bibliográfico. Se concluyó que las condiciones del entorno laboral, como el estrés y la falta de seguridad, pueden tener un impacto negativo en la concentración del rendimiento de los empleados. Esto, a su vez, dificulta su capacidad para para ejecutar sus responsabilidades con rapidez y precisión.

[24] La finalidad del estudio es analizar como los aspectos psicosociales que impactan en el RL del personal en una escuela privada limeña. Se empleo el método de enfoque cuantitativo. Llegando a la conclusión de que los trabajadores que indicaron enfrentar grandes demandas laborales tenían 11 veces más chances de alcanzar un rendimiento sobresaliente en sus tareas.

[25] La intención de este artículo fue identificar la interacción que perdura entre la responsabilidad social y el rendimiento de los miembros en los proyectos comunitarios. Se empleo una investigación de diseño transversal básico, no experimental. Los resultados muestran que la conciencia social y el esfuerzo ocupacional de la muestra de estudio es tanto buena como moderada lo que indica que estos factores podrían influir directamente en el rendimiento laboral.

[26] La finalidad del estudio fue estudiar el vínculo entre la definición de funciones y la productividad del personal. Se llevó a cabo en la empresa D'Moda. El método utilizado fue no experimental, cuantitativa y de tipo correlacional. Como conclusión, se encontró un vínculo sólido, lo que indica que una gestión adecuada de los cargos puede conducir a mejoras en el desempeño, siempre y cuando las funciones estén claramente definidas y delimitadas.

La teoría científica que abordó el tema: El modelo de cambio de Kurt Lewin (1970) es una teoría significativa que detalla el proceso de transformación en tres fases claves. Ha sido ampliamente adoptado en la implementación de cambios organizacionales, ofreciendo un esquema para comprender cómo llevar a cabo cambios exitosos en las organizaciones. [27]

Los enfoques conceptuales de Gestión del cambio han sido: [28] define que la gestión del cambio es la fase mediante el cual las organizaciones planifican e implementan alteraciones en su estructura, cultura, procesos y sistemas de adaptabilidad frente a nuevas circunstancias, para mejorar su desempeño. [29] Indica que la gestión del cambio se conceptualiza como un proceso estructurado que busca facilitar la transición de un estado actual a un estado deseado dentro de una corporación para poder concluir con los parámetros establecidos. [30] conceptualiza que la administración del cambio comprende un proceso dinámico y complejo que permite a las empresas adaptarse y prosperar en entornos inciertos cambiantes.

Los enfoques conceptuales de rendimiento Laboral fueron: [31] define que el rendimiento laboral hace referencia a las tareas y comportamientos que un individuo exhibe en su puesto de trabajo dentro de una organización, teniendo en cuenta las responsabilidades, tareas y actividades específicas de su cargo. Según [32] define el rendimiento laboral es esencial para conseguir los objetivos de la empresa. De hecho, el autor afirma que una buena eficacia laboral es la principal ventaja de la que dispone una organización para poder cumplir con sus metas establecidas. [33] define que el rendimiento laboral es un componente esencial en el éxito y la eficacia organizacional porque influye directamente en la productividad, la calidad del trabajo y los resultados finales.

F. Hipótesis de investigación

Existe relación significativa de gestión del cambio con rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025.

II. METODOLOGÍA

A. Diseño del estudio

La investigación ha sido aplicada, debido a que, según los resultados, se plantearon soluciones a los problemas del contexto estudiado. Se utilizó un enfoque cuantitativo, por lo que se recopiló información para comprobar hipótesis a través de bases números y evaluaciones estadísticas, con la finalidad de identificar patrones de conducta y validar dichas hipótesis. El diseño fue de tipo no experimental y de corte transversal, puesto que no se alteraron las variables y se observaron los fenómenos en su entorno esencial para su estudio. Los datos se recopiló en un único momento. Estas afirmaciones fueron respaldadas por el libro de [34] denominado técnicas de investigación en el ámbito científico. El enfoque ha sido hipotético-deductivo, dado que se fundamentó en un proceso que comenzó con ciertas confirmaciones en forma de hipótesis y busco refutarlas. A partir de estas hipótesis, se dedujeron conclusiones que luego se compararon con los hechos. El nivel fue correlacional, ya que se evaluó el nivel de conexión entre las variables de la población analizada tal como lo sostiene [35]

B. Población y tamaño de la muestra

La población total del estudio ha sido 60 colaboradores de empresas textiles. Los criterios de inclusión fueron aquellos empleados que forman parte de las planillas. Por otro lado, se excluyó al personal contratado, así como al de seguridad y servicios de limpieza.

C. Instrumento

El método para recolectar los datos fue la técnica encuesta, mediante un cuestionario validado, como se indica en las fichas de validación del anexo 2. Además, se garantizó

la fiabilidad del instrumento por medio de una encuesta piloto con una muestra pequeña, cuyos resultados fueron analizados por el software SPS utilizando el estadístico alfa de Cronbach siendo los resultados de fiabilidad de la variable GC 0,910 y del RL 0,875.

D. Recopilación de datos

La interpretación de los datos recopilados se llevó a cabo utilizando dos métodos: Descriptivo, que implicó la creación de cuadros y gráficos de distribución de frecuencia agrupada para cada variable, y el inferencial, que consistió en realizar pruebas de hipótesis generales y específicas mediante el índice no paramétrico rho de Spearman.

Los principios éticos considerados para la investigación fueron: integridad, sinceridad, objetividad e imparcialidad, veracidad, equidad, claridad, justicia y respeto por la propiedad intelectual. Además, se tomó en cuenta todas las recomendaciones del código y comité de ética.

III. RESULTADOS

3.1. Descriptivos

TABLA I

FRECUENCIA AGRUPADA DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CAMBIO

Gestión del cambio (agrupada)					
		Frecuencia	Proporción	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	18	30,0	30,0	36,7
	SIEMPRE	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: A partir de las respuestas recogidas de la encuesta realizada a los colaboradores de las empresas textiles respecto a la variable GC que reúne las dimensiones; conocimiento, adaptabilidad y habilidades. Los datos obtenidos se detallan a continuación: el 63,3% respondieron “siempre” el 30% “Casi siempre” y el 6,7% “a veces”.

TABLA2

Frecuencia agrupada de la variable rendimiento laboral

Rendimiento Laboral (agrupada)

		Frecuencia	Proporción	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	13	21,7	21,7	21,7
	CASI SIEMPRE	33	55,0	55,0	76,7

	SIEMPRE	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: A partir de las respuestas recogidas de la encuesta realizada a los trabajadores de empresas textiles respecto a la variable rendimiento laboral que reúne las dimensiones; productividad, desempeño y motivación. Los datos obtenidos se detallan a continuación: el 23,3% respondieron “siempre” el 55% “Casi siempre” y el 21,7% “a veces”.

Existe relación significativa de la Gestión del cambio con el Rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025.

Ho: No existe relación significativa de la Gestión del cambio con el rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025.

Ha: Existe relación significativa de la Gestión del cambio con el rendimiento laboral en una empresa textil, Independencia, 2025.

TABLA III

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

conexiones estadísticas

			GESTIÓN DEL CAMBIO (agrupada)	RENDIMIENTO LABORAL (agrupada)
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL CAMBIO (agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	0,501**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	RENDIMIENTO LABORAL (agrupada)	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

Interpretación:

El tercer cuadro de datos, detalla que el coeficiente de correlación (ρ) alcanza un valor de 0,501. De acuerdo con los rangos establecidos en la tabla de coeficientes correlacionales ubicada en el anexo 9, este resultado determina una correlación positiva. A su vez, el nivel de sig. es de 0,000, hecho que, siguiendo el criterio inferencial ($p < 0,05$), implica la desaprobación de la hipótesis nula y, por ende, la validación

de la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se infiere que existe una conexión significativa entre la GC y RL.

IV. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIÓN

Referente al objetivo y de acuerdo las evidencias estadísticas de los resultados y análisis respectivos de los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación de la variable gestión del cambio con rendimiento laboral;

B. Recomendación

Al haberse identificado que existe relación de la variable gestión del cambio con rendimiento laboral se sugiere a los gerentes de las industrias textiles que planifique e implemente modificaciones en su estructura, cultura, sistemas y procesos para adaptarse a las nuevas circunstancias y mejorar la productividad con calidad y eficiencia en el cumplimiento de sus labores.

AGRADECIMIENTO

Manifiesto mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo, en especial a mi asesor de tesis por su guía y compromiso. De manera muy especial, extendiendo mi eterna gratitud a mis padre, cuyo apoyo incondicional, amor y confianza fueron fundamentales a lo largo de mi trayectoria universitaria.

REFERENCIAS

- [1] Guevara, E., Huarachi, A., Lozano, A., & Vertiz, J. (2021). Change management in post-pandemic educational organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26. <https://acortar.link/KW5Je4>
- [2] Sánchez H, Y. D., Villafuerte-Miranda, C. A., Flores-Morales, J. A., & Neyra-Huamani, L. (2023). Gestión del cambio organizacional en la Administración Pública. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 10), 1126-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.16>
- [3] Meriem, L., & Rachid, Z. (2023). Managing organizational change during a merger: The case of companies operating in the energy sector. *E3S Web of Conferences*, 412. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202341201028>
- [4] Islas M, A., Muñoz-Rodríguez, M., & Morris, W. (2024). Interacción intergeneracional y gestión del cambio en empresas familiares agrícolas: un análisis desde las dimensiones racional, emocional y contextual, 34(91) <https://doi.org/10.15446/innovar.v34n91.101682>
- [5] van N, A. (2023). Psychosocial factors influencing change management: An African cross-border acquisition case. *SA Journal of Human Resource Management*, 21 <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2279>
- [6] Armona, M. (2021). La gestión del cambio en Instituciones Educativas públicas de la Ciudad de Pilar, 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 229. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.222
- [7] Gutiérrez, I, Á., Collado-Agudo, J., & Rialp-Criado, J. (2023). The Role of Managers in Corporate Change Management: A Bibliometric Review. *Sustainability*, 15(14), 10811. <https://doi.org/10.3390/su151410811>
- [8] Chychun, V., Grechanyk, O., Khliebnikova, T., Temchenko, O., & Kravchenko, H. (2023). Change management models and methods: implementing innovations, ensuring sustainability and engaging staff. *Revista De Gestão e Secretariado*, 14(10), 16484-16506. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i10.2792>
- [9] Vasja, R., Dimovski, V., Kristjan, J. O., Maja, M., & Judita, P. (2024). Leadership and managerial challenges to ensure agile management as a method to enable business success: a Delphi study of the Slovenian health organisations. *Measuring Business Excellence*, 28. <https://doi.org/10.1108/MBE-09-2023-0122>
- [10] Hernandez E, H. M. la L., Carmona Chávez, B. L., Huerta Vega, S. A., & Valencia Correa, A. O. (2023). Innovación y Liderazgo en la Gestión del Cambio Organizacional: Sistema Hospitalario de Amecameca, Edo. de Mex. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 227-244. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7676
- [11] Forneron V, 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://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.667
- [12] Mendoza S., A., Rodríguez A., J. A., & Vigo R., D. E. (2023). Las principales herramientas de la gestión del cambio organizacional en empresas: una revisión de literatura. *Revista Científica Estelí*, 12(47), 110–126. <https://doi.org/10.5377/farem.v12i47.16859>
- [13] Sandoval P, J. C., García Chuquimarca, M. F., Santamaría Cusco, E. J., & Santamaría Freire, E. J. (2021). La eficiencia de la gestión del cambio en las empresas. *Visionario Digital*, 5(4), 88-108. <https://doi.org/10.33262/v5i4.1915>
- [14] Sanoja C, F. (2021). La gestión del cambio organizacional: Una estrategia empresarial necesaria en una sociedad digital luego del COVID-19. *Revista Global Negotium*, 4(2). <https://doi.org/10.53485/rgn.v4i2.171>
- [15] Vilca Chaicha, S.L. (2022). Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3277
- [16] Tafur KJ, Rojas P. DL, Zarate R. GE, Meneses C. BA (2023). El impacto del desempeño laboral y el rendimiento en Trabajadores del norte de Lima. *Liderazgo en Salud y Calidad de Vida*. *Revista*. <https://doi.org/10.56294/hl20233>
- [17] Huaman, P., Sánchez Huamán, M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, S., & Ilores-Tananta, C. A. (2023). Assessment center y gestión de recursos humanos. Modelo para mejorar de rendimiento laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2674>
- [18] GÓMEZ, V.M. (2023). Comunicación organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores del centro de salud San Joaquín, Ica. *Rev.*

Horizonte Empresarial. Julio -diciembre 2023. Vol. 10/ N. ° 2, pp. 190-201, ISSN: 2313-341.

[19] Monroy I, J.E. (2023). Capacitación y competencias en el rendimiento laboral en empresas de servicios. *Tecnohumanismo*, 3(3), 223–241. <https://doi.org/10.53673/th.v3i3.243>

[20] Montenegro M, D. N., Ramirez G., G., & Troya P., D. (2023). Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28). <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>.

[21] Vilcape, W., Tocas, C., & Mora, J. (2024). CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASOCIACIONES SOCIALES PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (23). <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10>

[22] Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

[23] Senovia, P.F, & Ramon, V. F. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. [Analysis of job performance in toxic organizations] *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valore*, X<https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i18.3405>

[24] Orihuela, M. M. D., Sosa, J. V. C., Zamorra, L. V. C., Arcce, D. L. M., Zuta, J. D. T., & Gutiérrez, D. B. S. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. [Psychosocial Factors and Work Performance of Collaborators at a Private Educational Institution, Lima, 2021] *Fatores psicossociais e desempenho profissional em funcionários de uma instituição de ensino privada, Lima, 2021* *Revista Cuidarte*, 14(3), 1-11. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>

[25] Cuba C, N., Mohamed Mehdi, H., & Pacheco Pumaleque, A. A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278

[26] Bernal P, J., Riveros Arteaga, S., & Valderrama, L. (2023). Importancia de la descripción de cargos y su impacto en el desempeño laboral. Caso: empresa D'moda (Tacna, Perú). *Revista chilena de ingeniería*, 31. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052023000100221>

[27] Lewin, K., & Lippitt, R. (1970). The Relationship of the Social Scientist to the Practitioner. In L. M. McGinnis & D. C. McGinnis (Eds.), *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers* (pp. 1-16). New York: Harper & Row.

[28] Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* 10ed (10a ed.). McGraw-Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104

[29] McGhee, P. (2021). *The Academic Quality Handbook: Enhancing Higher Education in Universities and Further Education Colleges* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003071426>

[30] Kotter, J. P. (2021). *Change: How organizations achieve hard-to-imagine results in uncertain and volatile times*. Harvard Business Review Press.

[31] Project Management Institute & PwC. (2022). *Madurez de la oficina de gestión de proyectos: Lecciones del Nivel Superior Global*. Thought Leadership Series. PMI. <https://www.pmi.org/learning/library/es-madurez-de-la-oficina-de-gestion-de-proyectos-13630>

[32] Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.

[33] Carrasco, J., López A., A. I., & Barreno G., A. D. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 3294–3306. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836>

[34] Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.) [PDF]. McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptistametodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

[35] Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias2012->