



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Adaptación a los cambios y trabajo en equipo en operarios de una empresa
minera de Trujillo, 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Guillermo Simeón, Walther Erick


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8423-3527>

Asesor: Dr. Cuba Carbajal, Nestor

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

Lima – Perú

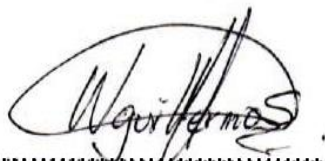
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“ADAPTACION A LOS CAMBIOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA MINERA DE TRUJILLO, 2023”** validado por el coordinador de Posgrado Dr. FERNANDO LUIS DIAZ DEL OLMO MOREY con DNI 10267979 con ORCID orcid.org/000-0001-6534-8129 tiene un índice de similitud de (7) (SIETE)% con código oid:14912:431908621 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor
WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON
 DNI: 47599120



Firma :
DIAZ DEL OLMO MOREY, FERNANDO LUIS
 DNI: 10267979

Lima, 19 de febrero de 2025

Dedicatoria

En especial a mi familia que me acompaño en mis logros y metas para mi sustentación a mi grado de magister.

Agradecimiento

En especial a mi asesor por sus orientaciones en la presente investigación.

Índice de contenido

Portada	i
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica.....	5
1.5 Limitaciones de la investigación.....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Variable 1. Adaptación a los cambios.....	10
2.2.1.1. Definiciones, importancia y características.....	11
2.2.1.2. Dimensiones.....	12
2.2.1.5. Teorías.....	13
2.2.2. Variable 2. Trabajo en equipo.....	14

2.2.2.1. Definiciones, importancia y características.....	14
2.2.2.2. Dimensiones del trabajo en equipo.....	14
2.2.2.3. Teorías.....	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas.....	16
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de investigación.....	18
3.2. Enfoque.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de investigación.....	19
3.5 Población, muestra y muestreo.....	19
3.5.1. Población.....	19
3.5.2. Muestra.....	19
3.5.3. Muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización.....	20
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1 Técnica.....	23
3.7.2. Descripción.....	23
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4. Confiabilidad.....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Aspectos éticos.....	25
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	26
4.1. Resultados.....	26
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	26
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	27
4.1.3. Discusión de los resultados.....	29
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	34
5.1. Conclusiones.....	34
5.2. Recomendaciones.....	35
REFERENCIAS.....	37
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	45
Anexo 2: Instrumentos.....	46
Anexo 3: Validez de los instrumentos.....	49

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.....	54
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética.....	55
Anexo 6. Formato de consentimiento informado.....	56
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	57
Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin.....	58

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable adaptación a los cambios.....	21
Tabla 2	Operacionalización de la variable trabajo en equipo.....	22
Tabla 3	Niveles de adaptación al cambio.....	26
Tabla 4	Distribución de trabajo de equipo.....	26
Tabla 5	Prueba de normalidad.....	27
Tabla 6	Relación de la adaptación al cambio y el trabajo de equipo.....	27
Tabla 7	Relación de la preparación al cambio con el trabajo en equipo.....	28
Tabla 8	Relación de la asimilación y el trabajo en equipo.....	28
Tabla 9	Relación de la aceptación de cambio con el trabajo en equipo.....	29
Tabla 10	Relación entre el compromiso al cambio y trabajo en equipo.....	29

Resumen

El estudio tiene como objetivo analizar la relación entre la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo de los operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023. Se empleó una

metodología de tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental, correlacional y transversal con 120 participantes, se utilizaron dos cuestionarios debidamente validados por expertos y con alto grado de confiabilidad de 0.944 y 0.927 para las variables Adaptación a los cambios y Trabajo en equipo respectivamente. Resultados: fueron que el 46,7% se encuentra en un nivel medio de adaptación al cambio y 47,5% está en nivel medio de trabajo en equipo; además la prueba de correlación de Spearman arrojó una significancia igual a $0.001 < 0.05$ que afirma que la relación es significativa entre las variables, y un coeficiente rho de 0.524, que indica que la relación es moderada y directa, a medida que la adaptación a los cambios aumenta el trabajo en equipo es bueno. Conclusión: existe una relación significativa de la adaptación a los cambios con el trabajo en equipo por parte de los operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

Palabras clave: Adaptación a los cambios, trabajo en equipo, preparación, asimilación, aceptación y compromiso.

Abstract

The objective of the study is to analyze the relationship between adaptation to changes and teamwork of the operators of a mining company in Trujillo, 2023. An applied methodology, descriptive level, with a non-experimental, correlational and transversal design was used. With 120 participants, two questionnaires were used, duly validated by experts and with a high degree of reliability of 0.944 and 0.927 for the variables Adaptation to changes and Teamwork respectively. Results: 46.7% are at a medium level of adaptation to change and 47.5% are at a medium level of teamwork; Furthermore, the Spearman correlation test showed a significance equal to $0.001 < 0.05$, which states that the relationship is significant between the variables, and a rho coefficient of 0.524, which indicates that the relationship is moderate and direct, as the adaptation to the changes increase teamwork is good. Conclusion: there is a significant relationship between adaptation to changes and teamwork by the operators of a mining company in Trujillo, 2023.

Keywords: Adaptation to changes, teamwork, preparation, assimilation, acceptance and commitment.

Introducción

La finalidad de este trabajo fue evaluar cómo es que la adaptación a los cambios se relaciona con el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023. Para un detalle de los contenidos del presente se precisaron los capítulos para la mejor comprensión del mismo:

Capítulo I: comprende el planteamiento del problema, la descripción de la situación problemática, también comprende la formulación del problema general y los específicos, la justificación y las limitaciones.

Capítulo II: esta parte trata del marco teórico que respalda la investigación, presenta además la recopilación de los antecedentes de otros autores que trataron el tema.

Capítulo III: aquí se describe los aspectos metodológicos mediante los cuales se desarrolló la investigación. También la formulación de hipótesis y la operacionalización de las variables; asimismo se exponen la técnica e instrumentos usados en la recolección y organización de la data para su procesamiento estadístico.

Capítulo IV: comprende la presentación y discusión de los resultados, es decir el proceso de prueba de hipótesis, la presentación, análisis e interpretación de datos.

Capítulo V: presenta las conclusiones importantes del estudio, sugerencias relevantes para ser tomadas en cuenta en la universidad de estudio.

Luego se menciona las referencias bibliográficas que sirvieron como sustento para el desarrollo de la investigación.

La parte final del trabajo se refiere a los anexos, donde están contenidos la matriz de consistencia, los instrumentos de recojo de datos e informes de validación y confiabilidad.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente estamos inmersos dentro de un mundo globalizado, tecnológico y competitivo, siendo la participación del trabajador activa hacia el desarrollo de una actitud individual colaborativa en el trabajo grupal, y que se refleje en los principales retos de las organizaciones (Rueda et al., 2018); en tal sentido, es primordial contar con el personal calificado y recursos que puedan potenciar las habilidades como proceso continuo, centrado en lograr infundir y fomentando el desarrollo de habilidades en el campo de acción, es así, que los cambios dentro de las organizaciones constituyen una cuestión muy importante para la gestión en las empresas privadas en el sector de la minería que adopta retos estratégicos para afrontar las nuevas condiciones laborales el país y en el mundo (Culqui, 2022).

Al respecto, en el ámbito internacional, la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2021) reporta que en el mundo el 9.6% sufre de desocupación y uno de cada 2 trabajadores se ha convertido en informal, esto debido a que en los dos años de pandemia las empresas se van recuperando e incrementado los empleos, aunque todavía insuficiente en américa latina y el caribe ha afectado a las grandes industrias metalúrgicas y a los demás sectores que día a día enfrentan la prolongación de la situación, que afecta directamente los grupos de trabajo y que impide que el colectivo de trabajadores todavía no se adapte a las medidas contingentes

laborales, generando además, un desaliento e incertidumbre frustrante que repercute en su estabilidad laboral.

En el ámbito local, según cifras del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MTPE, 2020) hasta el año 2020 los trabajadores formales del sector construcción privado han sufrido variaciones del 0.7% en el empleo, mientras que específicamente en el extractivo del 6.3%, esta situación ha generado desempleo debido a los efectos de la pandemia, aunque la situación ha mejorado, ya a finales del 2021 ha crecido a un 25.0% en construcción y 12.9% en el sector minero.

Las particularidades del entorno laboral obligan a las organizaciones a adaptarse a un mundo globalizado (Chiavenato, 2017); en el que el cambio es constante e inmediato, por lo que la búsqueda de nuevas estrategias administrativas para lograr gestionar y mantener una ventaja competitiva se hace necesaria para enfrentar los retos actuales (Campas et al., 2020).

Al tratar el trabajo en equipo nos conectamos a misión de integrar a los trabajadores no en tareas individuales sumadas con una estructura estándar para todos, sino más bien en un proceso vivencial colectivo en donde se comunican, se comparten ideas y se obtienen resultados ajustados a los requerimientos de la empresa (Dieste, et al., 2019). Asimismo, las graves deficiencias que genera un inadecuado trabajo de equipo en una empresa acarrear consecuencias negativas en los servidores y repercusiones en los clientes, es así, que hoy mantener las capacidades y habilidades grupales es un reto dirigido a aumentar la eficacia de las actividades y de los resultados producto del esfuerzo en común (Cervantes et al., 2020)

En este contexto, en una empresa minera la labor que desempeñan cientos de obreros, es una tarea sumamente difícil debido a las condiciones en donde se realizan las actividades que involucra principalmente la perforación extracción de minerales (Soto, 2020); en ese sentido, las condiciones de habita generan el poco ajuste o adaptación al sistema de trabajo y

la integración de grupos operativos cooperativos que por lo común están vulnerables a los riesgos ocupacionales; en esta situación laboral las empresas tratan de integrar el potencial y oportunidad de crecimiento en sus trabajadores, siendo un reto permanente (Ayovi, 2019).

Por tal motivo, la investigación enfocó el análisis del fenómeno de la adaptación a los cambios en el trabajo en equipo en una muestra de colaboradores obreros en una compañía dedicada a la minería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relacionan la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relacionan la preparación para el cambio y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023?

¿Cómo se relacionan la asimilación a los cambios a los cambios y la el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023?

¿Cómo se relacionan la aceptación del cambio y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023?

¿Cómo se relacionan el compromiso con el cambio y el trabajo en equipo de una empresa minera de Trujillo, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Evaluar la relación entre la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Evaluar la relación entre la preparación para el cambio y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023

Evaluar la relación entre la asimilación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

Evaluar la relación de la aceptación al cambio con el trabajo de equipo por parte de los operarios de una empresa minera, 2023.

Evaluar la relación del compromiso con el cambio y el trabajo en equipo en una empresa minera de Trujillo, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Obtuvo la ampliación de información teórica-científica basados en el análisis de diversos modelos teóricos y antecedentes de estudios actualizados en la base de datos, que describen y explican el desarrollo de la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo.

1.4.2 Metodológica

Las estrategias y recursos metodológicos lograron los objetivos propuestos en la investigación, orientado a un método cuantitativo, diseño no experimental, con tiempo trasversal y correlacional, en una muestra representativa de participantes, contando con

instrumentos válidos y confiables, además, de procedimientos viables para recolectar información de las variables en la muestra, y analizados con programas estadísticos que consiguen los resultados obtenidos.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la investigación permitieron desarrollar una serie de actividades preventivas y ocupacionales, considerando el desarrollo de capacitaciones con talleres y charlas orientadas a fortalecer los recursos personales y técnicos para adaptarse a los cambios organizacionales y afianzar el trabajo en equipo en los participantes.

1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones de la investigación lo constituyó la recolección de datos, pues hubo cierta demora de los participantes en responder los cuestionarios. Otra dificultad fue el presupuesto, pues superó lo que se planificó inicialmente y hubo que hacer ciertos reajustes.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Del análisis de la información en diversos repositorios científicos, se destaca:

Culqui (2022) desarrollo una investigación que tuvo por objetivo la evaluación de la relación del trabajo en equipo con la comunicación efectiva de los colaboradores de una Unidad Ejecutora de Inversión Social de una compañía Minera ubicada en Cajamarca. El trabajo fue de diseño no experimental, alcance correlacional, el cual se aplicó en una población censal constituida por 20 trabajadores. Los resultados determinaron un coeficiente de Pearson = 0,330 confirmando la existencia de una relación directa del trabajo en equipo con la comunicación efectiva. Se concluyó la existencia de una relación positiva del trabajo en equipo con cada dimensión de la comunicación efectiva (comunicación ascendente, descendente y lateral).

Apaza y Barra (2022) desarrollaron un estudio con el objetivo principal del estudio fue determinar si el trabajo en equipo influye sobre la toma de decisiones participativas en colaboradores de una empresa de transporte terrestre de Lima, durante el año 2022. La investigación se trabajó con enfoque cuantitativo, considerando para ello un diseño no

experimental, con alcance causal predictivo. Los colaboradores participantes fueron 110 trabajadores, como población total. Se recolectó con la técnica de encuesta, mediante el instrumento de Escala para medir antecedentes de procesos de equipos de trabajo (PSA) y la toma de decisiones participativas (PPDM). Como resultados inferenciales mediante la prueba chi cuadrado se encontró: $\chi^2 = 6,04$ y $p = 0,20$. por lo que se concluyó que el trabajo en equipo no incide de forma significativa en la toma de decisiones por parte de los trabajadores de la compañía, en tanto que, se evidenció una incidencia de las dimensiones de trabajo en equipo en la toma de decisiones participativas los colaboradores de la compañía, con R^2 Nagelkerke igual 21.0%, ajustando a un modelo de regresión logística ($\chi^2=21,883$; $gl=9$; $p = 0,009$).

Pongo (2022) realizaron un estudio con el objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022. La investigación fue no experimental, con alcance descriptivo correlacional. La recolección de la data fue con 2 cuestionarios a través de la encuesta, que fueron aplicados a 43 colaboradores. Se encontró que los encuestados obtuvieron altos niveles en las variables motivación y trabajo en equipo, además la significatividad fue mayor a 0.00, determinó como conclusión que no hay relación a significativa entre variables.

Tafur (2021) realizó un estudio con el objetivo proponer las mejoras del trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las mypes del sector servicios. El estudio se realizó mediante métodos no experimentales y cuantitativos. Los resultados fueron los siguientes: el 88.9% de los participantes cree que la sostenibilidad de la empresa se encuentra en un nivel favorable. El 61,1% afirmó tener un buen nivel de interacción social. El 66,7% de la población dijo que el nivel de la economía es bueno y el 83,3% de la población dijo que el nivel del medio ambiente es bueno. Cuando se trata de

trabajo en equipo, el 83,3% de los residentes dijo que el nivel es medio. El 66,7% de la población cree que el nivel de comunicación es medio. El 100% reconoció un nivel medio de motivación y el 83,3% mencionó un nivel medio de inteligencia emocional. En resumen, los factores que afectan el trabajo en equipo se relacionan con inteligencia emocional, motivación, comunicación, nivel moderado según el enfoque de trabajo en equipo.

Soto (2020) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en operarios de limpieza de empresa del distrito de Lurigancho Chosica. En cuanto al diseño, éste correspondió al no experimental, para lo cual la población constó de 270 trabajadores de limpieza. Asimismo, se utilizaron 2 herramientas para la medición de las variables: una escala de comunicación intra organizacional 4-G y el cuestionario de trabajo en equipo. Para los resultados se empleó el estadístico Rho de Spearman mediante el cual se obtuvo p-valor de $0.035 < 0.05$, mostrando una relación directa entre la comunicación intra-organizacional y el trabajo en equipo. Además, el coeficiente de correlación 0.713, indicó una relación muy positiva entre las variables.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Al respecto, Galarza et al. (2020) desarrollaron un estudio con el objetivo de relacionar el trabajo en equipo con la orientación al cambio organizacional dentro del aula en estudiantes de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Este estudio utilizó preguntas relevantes para las dimensiones del trabajo en equipo y para la dirección del cambio de la herramienta del modelo cultural de Denison. Los resultados muestran que el trabajo en equipo entre los estudiantes técnicos de negocios se asocia más consistentemente con el cambio organizacional. Además, se revelan dos dimensiones más representativas de los modelos de trabajo en equipo y cambio organizacional en las profesiones administrativas, y tres

dimensiones expresadas en términos de trabajo en equipo, cambio y resistencia en las profesiones técnicas.

Rodríguez et al. (2020) realizaron un estudio con el objetivo de analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo en Equipo y Comunicación. Se trabajó con diseño no experimental y tipo descriptiva, teniendo como muestra 78 servidores públicos que trabajan en el Gobierno Municipal de Girón. El 93.60% de colaboradores afirman mejorar los equipos de trabajo en la institución. Implementar los diferentes equipos de trabajo en la municipalidad ayudará a que los servidores públicos sean más comprometidos y se desempeñen de manera articulada para alcanzar los objetivos de la institución, lo cual nos origina mayor productividad en semejanza. Trabajar en equipo puede ayudar a comprender las capacidades, restricciones y razonamientos de los miembros del equipo en diferentes situaciones.

Pacheco et al. (2020) desarrollo un estudio con el objetivo del desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas (pymes) de servicios tecnológico. Esta es una investigación descriptiva no experimental de campo. La población estuvo integrada por 44 directivos. El análisis de los resultados presentó en las tablas de frecuencias. Se concluye que los procesos ejecutados para la adaptación al cambio se sustentan en una cultura organizacional fuerte, lo cual induce a que exista resistencia. Esto origina promover programas de desarrollo organizacional que disminuya la resistencia al cambio, así como, dando paso a nuevas tecnologías.

Rodríguez et al. (2020) realizaron una investigación que tuvo por objetivo analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo en Equipo y Comunicación. Se desarrolló desde un diseño de campo no experimental y tipo descriptiva, teniéndose como muestra poblacional 78 servidores públicos. El 93,6% de trabajadores anuncian mejorar los

equipos de trabajo en la institución. La implementación de los diferentes equipos de trabajo dentro de la municipalidad ayudo a que los servidores públicos se desempeñen de manera articulada para mejorar los procesos y alcanzar los objetivos de la institución.

Sotelo (2019) realizo un estudio que tuvo como objetivo de determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación del Callao. Este estudio dió un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. Se trabajó una muestra compuesta por 34 colaboradores de 166 empleados. La técnica usada es una encuesta con el instrumento que consistió en un cuestionario. Los resultados muestran que el trabajo en equipo está significativamente relacionado con el desempeño laboral, existiendo una correlación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral ($p=0.000 < 0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1. Adaptación a los cambios

2.2.1.1. Definición, importancia y características

La adaptación a los cambios es un proceso fundamental en la evolución de los individuos y las estructuras. La capacidad de adaptarse a estos cambios a medida que el mundo se transforma rápidamente debido a la globalización, el avance tecnológico y las crisis ambientales se ha convertido en una habilidad esencial. La adaptación implica no solo una respuesta reactiva a las circunstancias, sino también una reconfiguración proactiva de estrategias y recursos para aprovechar las nuevas oportunidades y superar los desafíos.

Adaptación en el contexto organizacional

La adaptación a los cambios en el ámbito organizacional ha sido examinada en conjunto con la gestión del cambio, la innovación y la resiliencia. Las organizaciones que no

pueden adaptarse a los cambios en su entorno correrán el riesgo de volverse obsoletas. Según García y Pérez (2020), la adaptación organizacional requiere un liderazgo adaptable y la capacidad de anticipar las tendencias del mercado. Las organizaciones deben desarrollar una "mentalidad de crecimiento", que les permita aprender continuamente de sus errores y adoptar nuevas prácticas.

Por otro lado, Johnson et al. (2021) sostienen que la cultura de una organización es esencial para la adaptación a los cambios. Las empresas que tienen una cultura fuerte y adaptable suelen tener

Adaptación al cambio tecnológico

Uno de los principales impulsores del cambio en la sociedad contemporánea es el progreso tecnológico. La digitalización y la automatización han tenido un impacto significativo en múltiples industrias, desde la producción hasta los servicios financieros. Sin embargo, la rápida adopción de nuevas tecnologías también ha generado importantes desafíos, especialmente en términos de la brecha digital y la obsolescencia de habilidades.

Según Martínez y López (2020), adaptarse al cambio tecnológico implica no solo adquirir nuevas herramientas, sino también reestructurar los procesos y estructuras organizacionales para maximizar el uso de estas tecnologías. Su estudio descubrió que las empresas que invierten en capacitación continua para sus empleados tienden a tener una ventaja competitiva porque están mejor preparadas para implementar nuevas tecnologías.

La adaptación al cambio tecnológico requiere un enfoque inclusivo que tenga en cuenta las necesidades de diferentes grupos demográficos en un contexto más amplio. Por ejemplo, hacen hincapié en la necesidad de crear políticas públicas que fomenten la inclusión digital y reduzcan la brecha tecnológica entre diferentes comunidades. Esto es particularmente

importante en países en desarrollo, donde una gran parte de la población todavía tiene acceso limitado a la tecnología.

Adaptación y cambio social

La adaptación también es crucial en el cambio social. Las actitudes y las normas culturales en la sociedad han cambiado significativamente en los últimos años, impulsadas por movimientos sociales como Black Lives Matter y Me Too, así como por el creciente reconocimiento de los derechos de las minorías y la diversidad.

La adaptación al cambio social requiere un proceso de aprendizaje y desaprendizaje a nivel individual y colectivo, según López y Fernández (2019). Esto implica cuestionar las normas y valores convencionales y ser receptivo a nuevos comportamientos y pensamientos. En su investigación, descubrieron que las organizaciones que son capaces de adaptarse a los cambios sociales y adoptan políticas inclusivas y equitativas tienden a mejorar su reputación y a aumentar su capacidad para adaptarse a los cambios sociales.

Además, la educación es fundamental para la adaptación al cambio social. Las instituciones educativas deben fomentar habilidades como el pensamiento crítico, la empatía y la colaboración para preparar a las nuevas generaciones para enfrentar un mundo en constante cambio. En este sentido, la educación no solo debe enfocarse en la adquisición de conocimientos técnicos, sino también en el desarrollo de habilidades emocionales y sociales que permitan a las personas adaptarse a las nuevas realidades sociales.

Desafíos y oportunidades en la adaptación a los cambios

La adaptación, aunque es importante, no siempre es un proceso fácil o exitoso. La adaptación puede verse obstaculizada por una variedad de obstáculos, incluida la resistencia al cambio, la falta de recursos y la incertidumbre sobre el futuro. Sin embargo, estos obstáculos también pueden ofrecer oportunidades para la creatividad y el progreso.

Uno de los mayores obstáculos en la adaptación, según Rodríguez y Sánchez (2020), es la resistencia al cambio, que con frecuencia surge del miedo a lo desconocido o a la pérdida de control. Es crucial involucrar a todas las partes interesadas en el proceso de cambio, promoviendo la participación activa y la comunicación abierta, para superar esta resistencia. Además, estos autores proponen la creación de una cultura de confianza y apoyo, donde las personas se sientan seguros para experimentar y cometer errores, lo que puede reducir la resistencia al cambio.

Por otro lado, la adaptación también brinda numerosas oportunidades a pesar de estos obstáculos. Los cambios pueden abrir nuevos caminos para el crecimiento y la innovación. La adopción de nuevas tecnologías, por ejemplo, puede mejorar la eficiencia y la productividad, mientras que la adaptación a los cambios sociales puede permitir a las organizaciones llegar a nuevos mercados y atraer a un público más diverso. La adaptación a los cambios ambientales también puede generar soluciones sostenibles y mejorar la resiliencia a largo plazo.

2.2.1.2. Dimensiones

Para adaptarse al cambio, es importante incluir primero aspectos de la preparación del cambio, donde el servidor tiene un nivel de información sobre los cambios que se implementarán y las entidades de consulta y las acciones planificadas del servidor para el proceso de reorganización.

Asimilación al cambio. El punto de asimilación es el que cambia la entidad; es decir, la medida en que los funcionarios se apropian y asumen nuevas responsabilidades y funciones, independientemente de que estén influenciados por nuevas normas en la unidad orgánica o área de trabajo. Apropiación significa que el servidor entiende y aprecia el proceso de reorganización y cómo responde a las incógnitas que le presenta la nueva situación, mientras que la emoción se refiere a cómo se siente ante la nueva situación.

Aceptación del cambio. Evaluación de servidor ha ajustado sus esquemas y patrones de conductas generadas por el proceso de cambio, se acepta las nuevas responsabilidades asignadas.

Compromiso al cambio. Evaluación del compromiso del servidor público con la organización y si se siente responsable de aportar para hacer realidad los cambios organizacionales generados por el proceso de reestructuración (Torres, 2018).

2.2.1.3. Teorías

El enfoque moderno hacia la calidad presentan grandes desafíos en los procesos, en este sentido, el trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo, que valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes (Chiavenato, 2017).

Los procesos de cambio abarcan las diversas actividades orientar a la organización para que esta pueda adoptar de forma exitosa nuevas actitudes, tecnologías, maneras para realizar negocios y maneras de relacionarse con los equipos de trabajo. La efectividad del cambio permite la transformación de la estrategia habitual, de los procesos, la tecnología y sobre todo de las personas para reorientar la organización al logro de sus objetivos, además para maximizar su desempeño y construir el mejoramiento de un ambiente siempre abierto a nuevos escenarios (Regalado, 2016).

El enfoque y la concepción del cambio organizacional han sufrido transformaciones a lo largo del tiempo y es la evolución de las organizaciones y las personas. De esta manera, el cambio se lo puede entender como un proceso estratégico del que depende, en gran medida, la permanencia de las organizaciones en su entorno (Rueda et al., 2018).

2.2.2. Variable 2. Trabajo en equipo

2.2.2.1. Definiciones, importancia y características

El trabajo en equipo (TE) es una competencia dinámica, multidimensional y con múltiples categorizaciones dada su complejidad, ésta supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, realizando actividades de intercambio de información, asignación de responsabilidades, resolución de conflictos, y una contribución a la mejora y desarrollo colectivo (Torres, 2018).

El trabajo en equipo es fundamental para el éxito de las organizaciones modernas. La capacidad de trabajar en equipo se ha convertido en una habilidad crucial para el éxito de una empresa en un mundo cada vez más digitalizado y globalizado. El trabajo en equipo promueve la creatividad, la innovación y la colaboración en la resolución de problemas, además de aumentar la productividad y la eficiencia. Basándose en investigaciones recientes, este artículo analiza las dinámicas del trabajo en equipo, las habilidades esenciales necesarias para su desarrollo y los desafíos que enfrentan las organizaciones al implementarlo.

Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones

Se ha reconocido que el trabajo en equipo es esencial para el éxito de las organizaciones. La capacidad de un grupo de personas para trabajar juntos y complementar sus habilidades es esencial para que la organización alcance sus objetivos. Los equipos bien

coordinados son más capaces de adaptarse rápidamente y responder eficazmente a las dificultades, lo que es crucial en el entorno empresarial actual.

La colaboración también se ha relacionado con la mejora de la moral y la satisfacción laboral de los empleados. Trabajar en un equipo cohesionado da a los miembros un sentido de pertenencia y propósito, lo que puede reducir el estrés y aumentar la motivación (Jones, 2021). De esta manera, las empresas que promueven el trabajo en equipo mejoran el rendimiento y promueven un entorno de trabajo más positivo y satisfactorio.

Dinámicas del trabajo en equipo

Las dinámicas de un equipo son complejas y pueden variar mucho según la situación y las personas involucradas. La formación y el desarrollo de los equipos son un componente esencial de la dinámica de equipos. La formación, la tormenta, la normalización, el desempeño y la disolución son algunas de las etapas de desarrollo que pasan los equipos, según Tuckman y Jensen (2022). Cada paso presenta un desafío y una oportunidad para que el grupo se uniera y concentre en sus objetivos.

Los roles y responsabilidades dentro del equipo también son importantes para su funcionamiento. Para maximizar la eficiencia, según Belbin (2023), la asignación de roles en un equipo debe basarse en las fortalezas individuales de cada miembro. Un equipo que tiene un equilibrio de habilidades y roles es más probable que logre sus objetivos con éxito.

La cohesión del equipo también es importante para su desempeño. La cohesión es la medida en que los miembros de un equipo trabajan juntos para lograr un objetivo común. Los equipos que tienen una alta cohesión son más productivos y tienen menos conflictos internos.

Habilidades esenciales para el trabajo en equipo

Un equipo necesita que sus miembros posean ciertas habilidades para que funcione de manera efectiva. La comunicación efectiva es una de las más importantes. La capacidad de comunicar claramente las ideas y escuchar a los demás es esencial para evitar confusiones y garantizar que todos los miembros del equipo estén comprometidos con los objetivos del equipo. La transparencia y la confianza, que son esenciales para el trabajo en equipo, se fomentan a través de una buena comunicación.

La resolución de conflictos es otra habilidad crucial. Los conflictos son inevitables en los equipos porque los miembros son diferentes. Sin embargo, estos pueden dar lugar a oportunidades de mejora cuando se manejan correctamente (Davis et al., 2019). Mantener la cohesión del equipo depende de la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva.

Los equipos modernos requieren liderazgo compartido. El liderazgo en equipo debe ser una responsabilidad compartida entre todos los miembros del equipo. Para contribuir de manera significativa al éxito del grupo, este enfoque fomenta la colaboración y empodera a todos los miembros del equipo.

Desafíos en la implementación del trabajo en equipo

Aunque el trabajo en equipo tiene ventajas, la implementación puede ser difícil. La gestión de la diversidad y el multiculturalismo es uno de los principales desafíos. Los equipos globales suelen estar compuestos por personas de diferentes orígenes culturales, lo que, si no se maneja adecuadamente, puede conducir a malentendidos y conflictos. Las organizaciones deben reconocer y promover un entorno inclusivo en el que todos los miembros se sientan valorados y respetados.

La barrera tecnológica es otro obstáculo importante. Con el aumento del teletrabajo y las herramientas de colaboración en línea, los equipos con frecuencia dependen de la tecnología para comunicarse y coordinarse. Sin embargo, la falta de familiaridad con estas herramientas o problemas técnicos pueden dificultar el trabajo del equipo. Las organizaciones deben brindar el apoyo y la capacitación necesarios para que los equipos utilicen la tecnología de manera efectiva.

Por último, pero no menos importante, la resistencia al cambio organizacional es un desafío común cuando se trata de llevar a cabo el trabajo en equipo. Los empleados pueden sentirse incómodos con las nuevas dinámicas de trabajo o temer perder su autonomía personal. Kotter (2019) afirma que involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de cambio y comunicar claramente los beneficios del trabajo en equipo es esencial para superar esta resistencia.

Mejores prácticas para optimizar el trabajo en equipo

Las organizaciones deben implementar una variedad de mejores prácticas para maximizar el trabajo en equipo. Una de ellas es fomentar la cohesión mediante actividades de construcción de equipos y la creación de un entorno de trabajo positivo. Estas actividades fortalecen las relaciones entre los miembros del equipo y ayudan a construir una cultura organizacional que valore la colaboración.

El uso adecuado de la tecnología también es esencial para el éxito del equipo. Las herramientas como Asana, Slack y Microsoft Teams ayudan a los equipos a coordinarse y comunicarse de manera más efectiva, especialmente en el contexto del trabajo remoto. Las operaciones diarias del equipo pueden mejorar significativamente su productividad y eficiencia con la ayuda de estas herramientas.

Las organizaciones también deben invertir en programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades de trabajo en equipo de sus empleados. Los equipos pueden funcionar de manera más efectiva y enfrentar los desafíos con la formación en comunicación, liderazgo y resolución de conflictos.

2.2.2.2. Dimensiones del trabajo en equipo

Uno de los primeros componentes que involucran el trabajo en equipo (TE) es la definición de las metas claras, en donde el trabajo hace referencia a la unión de varias personas que se organizan de una forma determinada, las cuales ayudan para lograr un fin común, se aúnan los talentos de cada miembro del equipo y potencian sus esfuerzos, lo que permite disminuir los tiempos desarrollando las actividades, aumentando la productividad y la eficacia de los resultados (Torres, 2021). En la actualidad el TE es uno de los factores más relevantes en toda empresa para lograr los objetivos propuestos (Alatrística, 2020).

La segunda dimensión es asumir un comportamiento, es, en donde los equipos deben pasar por diferentes etapas para llegar a su máximo rendimiento del equipo de trabajo, enfocándose desde la formación permanente del talento humano en razón de estar en óptimas condiciones de brindar un servicio ajustado a las exigencias del cliente interno – externo, así como al cumplimiento de las metas organizacionales, ante lo cual, se reducen las brechas que podrían influir negativamente en la consecución de los planes organizacionales, siendo necesario por parte de la empresa fomentar una cultura de trabajo donde lo cooperativo sea esencial para lograr la consecución de un liderazgo en favor de transformar la realidad organizativa (Rodríguez, 2020). También es importante recalcar que el TE mediante el asertividad en toda empresa evita los conflictos y tensiones que se pueden dar en las funciones o disonancias cognitivas, empleando en el comportamiento estrategias comunicativas para llegar a acuerdos (Romero y Castillo, 2019).

La tercera dimensión es asignar prioridades, que consiste en la medida del trabajo en equipo y las funciones de cada uno. Estas dependen de sus características personales, su capacidad de trabajo, sus conocimientos previos, así como de la forma en que interactúan sus miembros (Vásquez, 2018). El conlleva como característica principal asignar tareas específicas a los trabajadores congruentes a un fin en común (Jaramillo y Quintero, 2021).

La cuarta dimensión es dedicarse a los compañeros de trabajo, en donde se comparte las ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización (Vásquez, 2018). En la actualidad el TE interviene directamente en el perfeccionamiento de servicios de manera cuantitativa como cualitativa, generando una mejor gestión en la información y dinámica de grupos (Barrios et al., 2019).

Y la quinta es valorar las contribuciones, en donde las entidades deben tener en cuenta las necesidades que se presentan dentro de los equipos de trabajo y se realice un análisis detallado, con el objetivo de que implementen dentro de los planes institucionales, las necesidades a cubrir como lo son la formación y capacitación de los funcionarios y que sea acorde con la labor que desempeñan dentro de la entidad, de esta manera se logra desarrollar habilidades dentro de los equipos de trabajo, lo que permite que la entidad potencialice los resultados y por ende se genere un buen clima organizacional (Torres, 2021).

Para que se consolide el trabajo de equipo es necesario el compromiso a la empresa y la confianza entre los integrantes del mismo (Paravic y Lagos, 2021).

2.2.2.3. Teorías

La teoría del trabajo en equipo enfocada al cliente resulta controversial, la mayoría de las compañías que laboran bajo el esquema de trabajo en equipo para la atención al cliente, se

resisten a intervenir para la solución de los conflictos o diferencias entre sus colaboradores, por lo general prefieren mantenerse al margen y considerar que las diferencias entre ellos son provocadas por rumores y podrán ser resueltas (Hartzler & Henry, como se citó en Cervantes et al., 2020).

Existen muchos profesionales en diferentes sectores de la sociedad, por ejemplo, los trabajadores de Publicidad que poseen las habilidades y destrezas que les permitan trabajar en equipo, comunicarse de forma efectiva y negociar, para alcanzar un buen nivel de desempeño en los distintos y diversos espacios labores (Ayoví, 2019). En el equipo el mismo trabajador orienta sus habilidades y conocimientos hacia un fin en común con sus compañeros, y que permite contribuir a un liderazgo en el grupo (Aparicio-Heguedas et al., 2021).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre preparación para el cambio y el trabajo de equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

Existe relación significativa entre la asimilación a los cambios y el trabajo de equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

Existe relación significativa entre la aceptación al cambio y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

Existe relación significativa entre el compromiso con el cambio y el trabajo de equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método utilizado es el hipotético deductivo, que permitió hacer inferencias lógicas de las proposiciones de los fenómenos teóricos y empíricos, derivadas en expresiones de hipótesis que luego se contrastarán con las pruebas e interpretarán en un proceso crítico que se lleva a cabo en una propuesta de investigación científica (Hernández et al., 2014).

3.2. Enfoque

Se desarrolló la perspectiva cuantitativa, el cual permitió la utilización de los datos numéricos, además, del procesamiento y análisis de la información en el desarrollo de la investigación, y que posteriormente genera una inferencia de los resultados expuestos. (Arias, 2021)

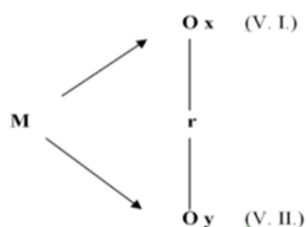
3.3. Tipo de investigación

Se tomó el tipo aplicada, pues permite la solución de una problemática a nivel teórico o práctico, a determinar las conclusiones de manera pertinente. En cuanto al nivel fue descriptiva, en tal sentido, Ramos-Galarza (2020) menciona que estos estudios se enfocan en el análisis respecto de la realidad de acontecimientos y las características de una población que se está investigando.

3.4. Diseño de investigación

Este corresponde al no experimental, puesto que solo se limita a la observación y registro de la ocurrencia de cada variable o fenómeno investigados en su estado natural; además, es transversal pues los datos se recogieron en un momento específico de tiempo. Además, con diseño correlacional, en donde se asocia dos o más variables de estudio en un contexto controlado (Pende y Pende, 2021).

Diseño:



M= Muestra

VI= Adaptación a los cambios

VII= Trabajo en equipo

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población.

Se consideró al total de casos que concuerdan en un conjunto de personas u objetos (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso de la población estuvo constituido por 120 operarios de una empresa minera de Trujillo.

3.5.2. Muestra.

Según Hernández y Mendoza (2018), es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características, que llamamos población. En este la muestra estuvo conformada por toda la población 120 operarios, es decir fue de tipo censal, considerándose en los criterios de inclusión ser trabajadores operarios de la empresa minera, que aceptaron ser partícipes de manera voluntaria. En el criterio de exclusión, se consideró a operarios con problemas de salud, o que desistieron ser parte del estudio.

3.5.3. Muestreo.

El muestreo es el método de recojo de información, el cual puede ser probabilístico o no probabilístico (Otzen et al., 2017). En este caso se aplicó el muestreo no probabilístico debido a que el investigador decidió trabajar con la totalidad de la población, es decir la población fue censal.

3.6. Variables y operacionalización

Variable I: Adaptación a los cambios. Es una respuesta de las personas y grupos frente a las diversas situaciones o eventos, constituidos por la preparación, asimilación, aceptación y compromiso al cambio, que será evaluado mediante un inventario elaborado con base a una escala tipo Likert con 5 niveles.

Variable II: “Trabajo en equipo:” capacidades para integrar equipos para lograr una meta. Constituido por 6 dimensiones: Definición de metas claras (DMC), Asumir un comportamiento gerencial (ACG), Asignación de prioridades (AP), Dedicación a los compañeros de trabajo (DCT) y Valoración de las contribuciones (VC)., que se medirá mediante un inventario diseñado mediante escala de Likert de 1 a 5.

Tabla 1*Operatividad de la variable adaptación a los cambios*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Escala valorativa (niveles o rangos)
Adaptación a los cambios	La adaptación a los cambios es la capacidad del ser humano para asumir diversas responsabilidades, funciones o tareas de acuerdo a un contexto o situación para lograr un fin a través de la innovación (Mochón y otros, 2014)	La adaptación a los cambios se caracteriza como la habilidad el hombre para transformar el logro de un objetivo, se mide a razón de cuatro dimensiones: Preparación para el cambio, asimilación del cambio, aceptación del cambio, compromiso al cambio.	1.Preparación para el Cambio 2.Asimilación del Cambio 3.Aceptación del Cambio 4. Compromiso al Cambio	Información sobre los servidores acerca de los cambios que se implementan Indaga acciones previstas por la entidad Indaga acciones de los servidores sobre cómo afrontar la reestructuración Asimilación de los cambios en la entidad La apropiación, el entendimiento y comprensión del servidor sobre el proceso de reestructuración Evaluación del servidor sobre sus esquemas y patrones de conducta Condiciones generadas por el cambio, Responsabilidades asignadas Desarrollo de sus actividades laborales Evaluación de compromisos con la organización Responsabilidad sobre los cambios generados por la reestructuración	Ordinal - Escala de Likert,	TA = Totalmente de Acuerdo A = De Acuerdo D = Desacuerdo TD = Totalmente en Desacuerdo

Nota. Información obtenida del análisis de las bases teóricas (2023).

Tabla 2*Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Escala valorativa (niveles o rangos)
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es un proceso donde diferentes personas integran habilidades, destrezas y conocimientos para alcanzar objetivos y metas organizacionales (Mochón y otros, 2014)	El trabajo en equipo como labor que realiza un grupo de personas para lograr un objetivo en común, se mide a razón de cinco dimensiones: Definir metas claras, asumir un comportamiento, asignar prioridades, dedicarse a los compañeros de trabajo, valorar las contribuciones.	1. Definir metas claras 2. Asumir un comportamiento 3. Asignar prioridades 4. Dedicarse a los compañeros de trabajo 5. Valorar las contribuciones	Logro de metas comunes Misión y visión Medida y evaluación de metas Metas planificadas Prevención de los problemas Revisión de procedimientos Precisión para pedir logros de los demás. Reuniones constantes Promoción del trabajo de equipo Identificación con el trabajo Congruencia de las tareas de equipo Desarrollo de la confianza Pensamiento similar de los miembros de equipo Deseos comunes Reconocimiento del trabajo bien hecho Reconocimiento de ideas innovadoras Reconocimiento oportuno de aportes	Ordinal- Escala de Likert,	N= Nunca MPF= Muy poco frecuente PF= Poco frecuente F= Frecuente MF= Muy frecuente

Nota. Información obtenida del análisis de las bases teóricas (2023).

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se usó fue la encuesta, según Hernández y Mendoza (2018) es un procedimiento que permite obtener datos e información relevantes en una investigación (Córdova, 2018). Además, los instrumentos de recopilación de datos:

3.7.2. Descripción

a) Cuestionario de adaptación a los cambios

El instrumento fue elaborado por Torres en el año 2013, fue adaptado en el Perú por Regalado en el año 2016 para medir la adaptación al cambio, está estructurado en dimensiones, para tener mejores precisiones, priorizaciones y comparaciones relacionadas con aspectos específicos a intervenir. La aplicación del instrumento se realizó de forma grupal, procurando garantizar la homogeneidad de las instrucciones y la racionalización de esfuerzos y tiempo.

b) Cuestionario de trabajo en equipo

Se llevó a cabo la adaptación del cuestionario propuesto por David Fishman (2011).

Este cuestionario contiene 17 ítems. Los factores que lo componen son:

1. Definición de metas claras (DMC)
2. Asumir un comportamiento gerencial (ACG)
3. Asignación de prioridades (AP)
4. Dedicación a los compañeros de trabajo (DCT)
5. Valoración de las contribuciones (VC)

Su sistema de calificación es de 1, 2, 3, 4,5 y el tiempo estimado de aplicación es 15 minutos aproximadamente. Puede aplicarse de manera individual o colectiva.

3.7.3. Validación

En las pruebas de adaptación al cambio y trabajo en equipo se realizó la validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos con cinco investigadores con grado académico de magister y doctor, considerando en los criterios de pertinencia, claridad y relevancia la conformidad de la formulación de los ítems para la adaptación a los cambios de 36 ítems y trabajo en equipo 17 ítems; determinando que los instrumentos son aplicables (Anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

Según Eguía (2020), la confiabilidad de una prueba se demuestra en la consistencia y aplicabilidad a una muestra con resultados similares. Para brindar confiabilidad al cuestionario de adaptación al cambio, se realizó una muestra piloto a 30 trabajadores operarios de minería, luego los datos se organizaron en un base de datos en el programa SPSS versión 28, en donde utilizó el coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.944, lo que es un indicador que el instrumento contiene confiabilidad significativa y alta, siendo replicable su aplicación en la medición del constructo adaptación al cambio en las organizaciones (Anexo 4).

Asimismo, en la prueba de trabajo en equipo se calculó la confiabilidad con el coeficiente Alfa Cronbach, obteniéndose el valor de 0,927 lo cual afirma que es muy confiable (Anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se inició con la organización de las respuestas de los encuestados en una hoja en el programa Excel, seguidamente se trasladó al programa estadístico SPSS versión 27 (IBM, 2019), en donde se presentó los resultados en tablas y figuras para el análisis descriptivos de las variables y dimensiones según las características de

la muestra, luego se realizó el análisis inferencial a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50. Dado que los datos evidenciaron distribución no normal, se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, siendo el nivel de significatividad de 5.0% para contrastación de las hipótesis y determinar la correlación entre variables.

3.9. Aspectos éticos

Hagendorft (2020), planteó estos principios: Beneficencia, que se refiere a no ocasionar daño ni físico, ni psicológico a los participantes. En el presente trabajo se garantizó este principio respetando a los participantes, que la información proporcionada por ellos no se utilizará en perjuicio de ellos. El principio de respeto a la dignidad humana, está referido a la información respecto de los aspectos diferentes del estudio y también se le menciona el derecho de contestar lo que considere conveniente y abandonar la investigación en el momento que lo considere. Se espera cumplir con este requisito enfatizando que no existe obligatoriedad para participar (Ferrell et al., 2019).

Principio de Justicia: Está referido a que toda persona le asiste el derecho a ser tratada de manera justa respetando su privacidad en sus argumentos.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3

Niveles de adaptación al cambio

	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	31	25,80
Medio	56	46,70
Alto	33	27,50
Total	120	100,00

De acuerdo a la percepción de los operarios se ha observado que el 46,7% se encuentra en un nivel medio de adaptación al cambio, seguidamente el 27,5% presenta nivel alto, finalmente 25,8% es un nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de trabajo de equipo

		Frecuencias	Porcentajes
Niveles	Bajo	33	27,5
	Medio	57	47,5
	Alto	30	25,0
	Total	120	100,0

De acuerdo a la percepción de los operarios se ha observado que el 47,5% está en nivel medio, seguidamente el 27,5% se encuentra en un nivel bajo, finalmente 25,0% se encuentra en un nivel alto.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Para determinar la prueba para contrastar las hipótesis fue preciso determinar la prueba de normalidad de los datos; en vista que el tamaño de la muestra es mayor a 50, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos tienen distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Adaptación al cambio	,099	120	,006
Trabajo en equipo	,118	120	,000

Según la tabla anterior la significancia es menor de 0.05 en ambas variables, consiguientemente las hipótesis se analizarán con la prueba no paramétrica de Spearman a un nivel de significatividad de 0.05.

Tabla 6

Relación de la adaptación al cambio y el trabajo de equipo

			Trabajo de equipo	
Rho	Adaptación	a los	Coef. correlación	,524**
Spearman	cambios		Sig. (bilateral)	<,001
			N	120

Según los resultados de la prueba Rho Spearman se encontró un valor de significancia $p=.000 < 0,05$, considerando que hay una relación significativa de la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en los participantes del estudio. La correlación $\rho=.524$ con una

tendencia positiva y moderada, es decir a mayor adaptación al cambio mejor será el trabajo en equipo.

Tabla 7

Relación de la preparación al cambio con el trabajo en equipo

			Trabajo en equipo
Rho Spearman	1. Preparación para el Cambio	Coef. correlación	,409**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	120

De acuerdo a lo encontrado con el estadístico Rho Spearman se encontró un valor de significativa $p=0,000 < 0,05$, considerando que hay relación significativa de la preparación al cambio con el trabajo en equipo de los participantes del estudio. La correlación $\rho=0,409$ con una tendencia positiva y moderada, es decir a mayor preparación al cambio mejor será el trabajo en equipo.

Tabla 8

Relación de la asimilación y el trabajo en equipo

			Trabajo de equipo
Rho Spearman	2. Asimilación del Cambio	Coef. correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	120

A partir del resultado calculado con el coeficiente Spearman Rho se evidencio un valor de significatividad $p=0,001 < 0,05$, considerando una correlación con significatividad de la asimilación y el trabajo en equipo en los participantes. Asimismo, se encontró una relación $\rho=0,411$ con tendencia positiva y moderada, es decir a mayor asimilación al cambio mejor será el trabajo en equipo.

Tabla 9*Relación de la aceptación de cambio con el trabajo en equipo*

			Trabajo de equipo
Rho Spearman	3. Aceptación del Cambio	Coef. correlación Sig. (bilateral) N	,504** <,001 120

En la tabla se consiga una significancia menor a 0.05, consiguientemente, hay relación significativa de la aceptación a los cambios con el trabajo en equipo. Mientras que la correlación $Rh = 0,504$ tiene una correspondencia directa y moderada.

Tabla 10*Relación entre el compromiso al cambio y trabajo en equipo*

			Trabajo de equipo
Rho Spearman	4. Compromiso con el Cambio	Coef. correlación Sig. (bilateral) N	,588** <,001 120

De acuerdo a los resultados hallados en la prueba Rho de Spearman, se evidenció un valor $p=0.001 < 0.05$, estimando la relación significativa de la aceptación al cambio con el trabajo en equipo de los participantes. Además, se demostró una correlación $\rho=0.588$, es decir a mayor aceptación al cambio mejor será el trabajo en equipo en los participantes de la investigación.

4.1.3. Discusión de los resultados

Para esta investigación se propuso el objetivo de analizar cómo se relacionan la adaptación a los cambios con trabajo en equipo en un grupo de operarios de una empresa que se dedica a la minería en la ciudad de Trujillo, la cual fue confirmada y aceptada en el contraste con una significancia de ($p=0.001 < 0.05$) y una correlación positiva y moderada con un valor de ($Rho=0.524$). al respecto, los operarios perciben que debido a la labor que

desempeñan los cambios son repentinos y está asociado a los lineamientos productivos, siendo indispensable para lograr los objetivos o metas la formación de equipos de trabajo colaborativos y dinámicos.

En tal sentido, los hallazgos encontrados del estudio coinciden con lo realizado por Rueda et al. (2018) destaco al trabajo en equipo en los trabajadores como medio para enfrentar los retos organizacionales y ajustarse a las nuevas tendencias mundiales. Asimismo, en la literatura teórica Chiavenato (2027) explica que los trabajadores y empresas tiene la obligación de adaptarse a las particularidades de las exigencias laborales y a los cambios constantes. Y por su parte, Campas et al. (2020) a partir de los anterior refieren que la situación ha generado nuevas estrategias con lineamientos administrativas en las organizaciones para alcanzar los logros estratégicos, gestionando la ventaja competitiva para afrontar las demandas actuales. Mientras, que Dieste et al. (2019) mencionan que los requerimientos actuales exigen a las organizaciones que los trabajadores realicen su labor basada en el trabajo en equipo que fomentaría la integración colectiva vivenciales en donde se comparten ideas y fuerza para obtener una esperada productividad esperada por la empresa.

Asimismo, en los objetivos específicos se propuso analizar cómo es la relaciona de la preparación para el cambio con el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera, 2023, siendo confirmada y aceptada en el contraste con una significatividad de $p=0.001 < 0.05$ y una correlación positiva moderada ($Rho=0.409$). En concordancia con los hallazgos se deduce que los operarios por la labor que desempeñan en ambientes de difícil acceso están preparados para rotaciones y la reestructuración en el trabajo, fomentando la cohesión de equipos para consolidar las metas operativas. Los hallazgos coinciden de cierta forma por lo encontrado en el estudio de Tafur (2021) demostrando que el trabajo en equipo es una forma

de ajustarse a las situaciones de cambio y que debería ser sostenible para la mejora del trabajo en equipo.

De la misma manera, se propuso el objetivo de analizar la relación de la asimilación a los cambios y el trabajo en equipo en operaciones de una empresa minera, 2023, la cual fue confirmada y aceptada en el contraste con una significancia ($p=0.001 < 0.05$) y una correlación positiva y moderada ($Rho=0.411$). Al respecto, los operarios de la minería asumen responsabilidades y decisiones de sus funciones comprendiendo que la empresa desarrolla permanentemente un proceso de reestructuración que ajustan al personal a integrar diferentes equipos de trabajo. Los hallazgos de cierta manera difieren de lo encontrado por Apaza y Barra (2022) precisando que el trabajo en equipo no se relaciona con la toma de decisiones participativas en trabajadores de una empresa, generando un entorno discreto e incierto para la asimilación a los cambios. En tanto, Pacheco et al. (2020) demostraron que, en el proceso de asimilación de adaptación al cambio de las empresas, existen mucha resistencia que está vinculada con la cultura organizacional.

En la teoría Cervantes et al. (2020) destacan la asimilación de los trabajadores a las exigencias del mercado y de las empresas, manteniendo el colaborador sus capacidades y habilidades para organizar trabajos en equipo y de esa manera afrontar los retos y aumentar la eficacia de las tareas asignadas con resultados positivos en los productos y servicios que consideró el esfuerzo en común y colectivo.

Además, se consideró el objetivo de evaluar la relación entre la aceptación al cambio y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera, 2023, la cual fue confirmada y aceptada en el contraste con una significatividad ($p=0,001 < 0,05$) con una correlación positiva y moderada ($Rho=0.504$). Se deduce que los operarios perciben que la empresa atraviesa por procesos de cambios generando situaciones y condiciones nuevas que son adoptadas por el

equipo con responsabilidad y conductas alineadas a la actividad asignada por la empresa. Por otro lado, los datos encontrados difieren del estudio de Pongo (2022) demostrando que el trabajo en equipo en trabajadores no se relacionaba con los factores motivacionales para aceptar los cambios que genera los procesos dentro de una empresa privada.

Y por último se planteó el objetivo de evaluar la relación del compromiso con el cambio y el trabajo de equipo en operarios de una empresa minera, 2023, la cual fue confirmada y aceptada en el contraste con una significancia $p=0.001 < 0.05$ con una correlación positiva y moderada $Rho=0.588$. Al respecto, se deduce que la muestra de operarios de una minería evalúa su compromiso con la empresa, siendo responsable y atento a los cambios frecuentes en la organización adoptando metas claras y contribuyendo con el trabajo en equipo a la mejora de la productividad. Los datos de cierta manera coinciden con la investigación realizada por Galarza et al. (2020) quienes precian la relación del trabajo en equipo con la orientación hacia el cambio en la organización, considerando el compromiso de los trabajadores hacia los lineamientos estratégicos administrativos y de las exigencias del mercado. En tanto, Rodríguez et al. (2020) también encontraron una relación directa entre el compromiso demostrado en el desempeño del trabajo en equipo de los trabajadores ante diversas situaciones nuevas.

Por otro lado, los datos difieren de lo encontrado por Ayovi (2019) explicando que las condiciones laborales que ofrecen las empresas fomentan poca integración de los grupos operativos con una labor cooperativa, habiendo un bajo ajuste al sistema de trabajo moderno, aunque se ocupan de los riesgos laboral y potenciar sus oportunidades de crecimiento individual. En tanto, no solo el compromiso sería un factor que repercute en el trabajo, también existen otras, en ese sentido, Soto (2020) entiende que el trabajo de equipo se origina elementalmente en la comunicación interna fluida dentro de la organización.

Dentro de las limitaciones del estudio se establece que se trabajó con una muestra de operarios de una compañía privada ubicada en Trujillo, además, de la difícil accesibilidad al lugar de trabajo.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se encontró relación significativa de la adaptación a los cambios con el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, con un p valor de $= 0.001 < 0.05$, y una correlación positiva moderada, es decir a mayor adaptación a los cambios, mejor será el trabajo en equipo en los operarios.
- Se estableció una relación significativa de la preparación para el cambio con el trabajo en equipo en operarios, demostrado por un valor p de $0.001 < 0.05$, y una correlación positiva con magnitud moderada, mientras mejor preparados estén los operarios para el cambio, mejor será el trabajo en equipo.
- Se encontró una relación significativa entre la asimilación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios, con un p valor de significancia de $0.001 < 0.05$, y una correlación positiva con magnitud moderada; es decir a mayor asimilación a los cambios, mayor es el nivel del trabajo en equipo.
- Se estableció una relación significativa de la aceptación al cambio con el trabajo en equipo en operarios, con un valor p de significancia de $0.001 < 0.05$, y una correlación

positiva con magnitud moderada., significa que mientras mejor es el nivel de aceptación al cambio, mejor será el trabajo en equipo.

- Se halló una relación significativa entre el compromiso con el cambio y el trabajo en equipo, con un valor p significativo $0.001 < 0.05$, y una correlación positiva con magnitud moderada.; mientras mayor compromiso de los operarios al cambio, mayor el trabajo en equipo.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades de la empresa Gerente General y al área de recursos humanos tomar en cuenta los resultados para orientar los lineamientos estratégicos en el personal fomentando el enfoque de adaptación a los cambios, además, orientar la evaluación del funcionamiento y motivaciones para el trabajo en equipo en los operarios de la empresa minera del interior del país.
- Se sugiere al área de recursos humanos fortalecer la preparación de los recursos personales de los operarios frente a los cambios de lineamientos de trabajo y actividades mediante la planificación periódica de charlas de salud psicológica de capacitación para.
- Se recomienda a los directivos de la empresa la implementación de actividades de preparación cognitiva para hacer frente a la asimilación de nuevos proyectos productivos en el campo de la minería.
- Se sugiere al área de recursos humanos de la empresa y su equipo multidisciplinario impartir actividades de encuentros entre trabajadores orientadas a la aceptación al cambio mediante prácticas de trabajo frente a los cambios laborales y dinámicas de integración al trabajo colaborativo grupal.

- Sugerir a las autoridades y al personal de capacitación la programación de reuniones mensuales con los operarios para fortalecer el compromiso a seguir los lineamientos estratégicos de la empresa, considerando la identificación a la misión, visión y valores propuesta en la institución.

- Recomendar a la Universidad Norbert Wiener la inclusión de nuevas líneas de investigación (gobernanza pública de la minería, gestión pública y desarrollo tecnológico, y políticas públicas y desarrollo económico).

REFERENCIAS

- Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. APA. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Apaza, J., y Barra, A. (2022). *Trabajo en equipo y toma de decisiones participativas en colaboradores de una empresa de transporte terrestre, Lima* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97480/Apaza_QJJ-Barra_LAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aparicio-Herguedas, J., Velázquez-Callado, C., y Fraile-Aranda, A. (2021). El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <http://dx.doi.org/10.12800/ccd.v16i49.1548>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Belbin, R. M. (2023). *Roles de equipo en el trabajo* (3rd ed.). Routledge.

- Campas, M., Álvarez-Medina, M., y Del Carmen Vásquez-Torres, M. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83.
<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciene/article/view/1793/2321>
- Cervantes, G., Muñoz, G., y Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27-37.
<http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Editorial San Marcos.
<https://bit.ly/31CnR2F>
- Culqui Cercado, L. E. (2021). *Trabajo en equipo y comunicación efectiva en los colaboradores de una unidad ejecutora de inversión social en una empresa minera en la región Cajamarca 2021*. [Tesis de grado. Universidad Privada de Norte]
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31252/Culqui%20Cercado%2c%20Lus%20Esther%20%28parcial%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Davis, K., Sheard, A. G., & Quain, D. (2019). Gestión de conflictos en equipos: una revisión crítica y una agenda de investigación futura. *Revista de estudios de gestión*, 56(3), 578-609.
- Dieste, S., López, M., & Martín, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908769>
- Eguia, C. (2020). *Estadística Aplicada a la Psicología*. Separata UCSUR.
- Ferrell, E. Harrison, L. y Hair, J. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study, *Journal of Business Research*, 95.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>.

- Fischman, D. (2011). *El camino del líder*. Tienda UPC. <https://tienda.upc.edu.pe/editorial-upc/448-el-camino-del-lder-historias-ancestrales-y-vivencias-personales-david-fischman.html>
- Galarza, P., Carrillo P., Betsy, B., & Blanca, C. (2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una universidad pública ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 19(19), 117-132. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- García, R., & Pérez, J. (2020). Mentalidad de crecimiento organizacional y adaptación a los cambios del mercado. *revisión de gestión empresarial*, 8(1), 45-58
- Hagendorff T. (2020). The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines. *Minds and Machines*, 30(1), 99-120. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11023-020-09517-8>
- Hernández, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1° ed.). McGraw Hill.
- IBM (2019). *Base System User Guide SPSS 27.0 para Windows*. SPSS.
- Jaramillo-Valencia, B., & Quintero-Arrubla, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo: Working in teams: multiple perspectives on collaborative and cooperative work. *Educación Y Humanismo*, 23(41). <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Johnson, M., Smith, T., & Wang, Y. (2021). Cultura organizacional y adaptación al cambio: un estudio comparativo. *Revista Internacional de Psicología Organizacional*, 34(2), 189-205.
- Jones, M. L. (2021). El impacto de la colaboración en equipo en la moral de los empleados. *Revista de comportamiento organizacional*, 42(6), 812-827.
- Kotter, J. P. (2019). *Liderando el cambio* (3rd ed.). Harvard Business Review Press.

- López, A., & Fernández, B. (2019). El cambio social y el proceso de adaptación. *Revista de Asuntos Sociales*, 20(4), 451-46.
- Martínez, R., & López, J. (2020). Adaptación tecnológica en la era digital. *Revista de sistemas de información*, 25(2), 178-196.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo 2021 Trimestre III*. MTPE. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2714845/RET%20Diciembre-2021%20R.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo (2021). *OIT. Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y El Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm
- Otzen et al (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pandey P, y Pandey MM. (2021). *Research methodological tools and techniques*. Center Bridge. <https://elibro.net.cientifica.remotexs.co/es/lc/ucsur/titulos/172512>
- Pacheco-Ruíz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W. y Hernández-Palma, H. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(5), 89-100. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Paravic, T. y Lagos, M. (2021). Teamwork and health care quality. *Ciencia y enfermería*, 27, 41. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Peña, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho*, [Tesis de grado. Universidad Wiener] <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1432>

- Petrou, P., Demerouti, E., y Hafner, M. (2015). When fit matters more: The effect of regulatory fit on adaptation to change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 126–142. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.832209>
- Poch, F., Carrasco, M., Moreno, Y., Cerrato, S. y Aznar, F. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(1), 226-233. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.31.1.163681/169761>
- Pongo Mendo, M. A. (2022). *Trabajo en equipo y motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102610/Pongo MMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102610/Pongo_MMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Raposo, M. y Martínez E. (2011). La Rúbrica en la Enseñanza Universitaria: Un Recurso para la Tutoría de Grupos de Estudiantes. *Formación Universitaria*, 4(4), 19-28.
- Ravina-Ripoll, R., Tobar, L y Nuñez, E. (Coords.), *Happiness Management and Creativity in the XXI Century. Intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development*, 41-54. <https://n9.cl/djc5>
- Rodríguez, M., Palacios, M., & Barros, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Rodríguez, P., & Sánchez, M. (2020). Superar la resistencia al cambio: estrategias para una adaptación organizacional eficaz. *Revista de Gestión del Cambio*, 10(1), 75-92.
- Romero-Rodríguez, L., Castillo-Abdul, B., y Ravina-Ripoll, R. (2019). *Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones*.

- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 39(44).
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n44/18394417.html>
- Sotelo, W. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, D. (2020). *Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en operarios de limpieza de una empresa del distrito de Lurigancho–Chosica*, [Tesis de grado. Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto_ADF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tafur, C. (2021). *Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república, distrito de Chorrillos*, [Tesis de grado]
<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21240/EMPREDI MIENTOS MYPES TAFUR CISNEROS CHELY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, J. (2018). *Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de vigilancia comunitaria por cuadrantes de la policía metropolitana de Santiago de Cali*. [Tesis de maestría Universidad de Manizales]
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1846/TESIS%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Torres, E. (2021). *Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo como estrategia organizacional en entidades públicas*. [Ensayo. Universidad Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39564/TorresTrianaEdithJohanna2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (2022). Revisión de las etapas del desarrollo de grupos pequeños: implicaciones para el liderazgo de equipos. *Gestión de grupos y organizaciones*, 47(2), 159-175.
- Vásquez, G. (2019). *Actitud al trabajo en equipo y predisposición para realizar el proyecto educativo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chuquibamba, Arequipa*. [Tesis de grado. Universidad Nacional San Agustín] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8515/EDMvayagl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general	Variable 1		
¿Cuál es la relación de la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera?	Establecer la relación entre la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo.	Existe relación significativa entre la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo.	Adaptación a los cambios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación para el Cambio 2. Asimilación del cambio 3. Aceptación del Cambio 4. Compromiso con el cambio 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional, de corte transversal.</p> <p>Población y muestra: 120 operarios</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2		
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación de la preparación para el cambio y el trabajo en equipo en operarios? 2. ¿Cuál es la relación de la asimilación a los cambios a los cambios y el trabajo en equipo en operarios? 3. ¿Cuál es la relación de la aceptación del cambio y el trabajo en equipo en operarios? 4. ¿Cuál es la relación del compromiso con el cambio y el trabajo en equipo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la preparación para el cambio y el trabajo en equipo en operarios • Determinar la relación entre la asimilación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios. • Determinar la relación entre la aceptación al cambio y el trabajo en equipo en operarios. • Determinar la relación entre el compromiso con el cambio y el trabajo en equipo en operarios. 	<ul style="list-style-type: none"> -Existe relación significativa entre preparación para el cambio y el trabajo en equipo en operarios. - Existe relación significativa entre la asimilación a los cambios y el trabajo en equipo en operarios. - Existe relación significativa entre la aceptación al cambio y el trabajo en equipo en operarios. - Existe relación significativa entre el compromiso con el cambio y el trabajo en equipo. 	Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir metas claras 2. Asumir un comportamiento 3. Asignar prioridades 4. Dedicarse a los compañeros de trabajo 5. Valorar las contribuciones 	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Adaptación a los cambios

Edad:..... Género: Masculino Femenino Año:.....

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionará será sólo de conocimiento del investigador; por tanto, evalúa el grado de adaptación a los cambios organizacionales en su institución, de forma objetiva y veraz, respondiendo a las preguntas en forma anónima.

Instrucciones:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en el casillero por pregunta.

TA = Totalmente de Acuerdo

A = De Acuerdo

D = Desacuerdo

TD = Totalmente en Desacuerdo

1. Preparación para el Cambio

N°	Ítems	T A	A	D	T D
01	Tienes disposición para entender los cambios.				
02	Crees que tienes capacidad de cambios en los trabajos.				
03	Utilizas tu capacidad de negociación proponiendo cosas o temas nuevos en clases.				
04	Utilizas tu capacidad para trabajo en equipo con tus compañeros procurando tu mejor adaptación.				
05	Utilizas una comunicación fluida para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás.				
06	Conoces tus habilidades, destrezas, fortalezas y aptitudes.				
07	Tienes la capacidad para actuar con desenvoltura en un trabajo.				
08	Tus habilidades te permiten tener mayor soporte laboral.				

2. Asimilación del Cambio

N°	Ítems	T A	A	D	T D
09	Tratas de planificar y organizar tu tiempo.				
10	Te es fácil analizar situaciones y tomar decisiones de manera efectiva.				
11	A partir de las informaciones, eres capaz de proyectarte las noticias de cambio.				
12	Mantienes tu buen desempeño a pesar de las situaciones adversas o con límite de tiempo.				

13	Tratas de aprovechar óptimamente de tus recursos y potenciales intelectuales.				
14	Te aseguras del cumplimiento de tus tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos.				
15	Tienes autoconfianza de tus capacidades y de la puesta en práctica de tus conocimientos.				
16	Cuándo no entiendes algo se la pides a la persona más indicada.				
17	Tus conocimientos te ayudan a expresar ideas más claras y precisas.				

3. Aceptación del Cambio

Nº	Ítems	T A	A	D	T D
18	Valoras tus resultados laborales.				
19	Te adaptas a nuevas situaciones o cambios.				
20	Tienes capacidad para organizar equipos de trabajo.				
21	Te consideras competitivo que logra sus objetivos.				
22	Actúas con seguridad en las situaciones de estrés.				
23	Por lo general aceptas los cambios que puede haber en el trabajo.				
24	Te consideras con mejores resultados que los demás.				
25	Actúas con firmeza en las situaciones de tensión.				
26	Tienes capacidad para organizar equipos de trabajo.				
27	Acepta las nuevas responsabilidades.				

4. Compromiso con el Cambio

Nº	Ítems	T A	A	D	T D
28	Te identificas con la institución.				
29	Te sientes responsable de aportar la mejor en la institución.				
30	Eres parte de los cambios organizacionales generados.				
31	Te consideras competitivo que logra sus objetivos con mejores resultados que los demás.				
32	El proceso de reestructuración es parte de la mejor continua.				
33	Tienes la disposición de realizar trabajos complementarios.				
34	Tienes una buena disposición a participar en el proceso de cambio.				
35	Cuando quieres trabajar en un proyecto eres el primero en tener iniciativa y propuestas.				
36	Contribuyes al logro de metas y resultados.				

Cuestionario de trabajo en equipo

A continuación, usted encontrará una serie de enunciados sobre el trabajo en equipo, existente en donde labora. Lo que usted tiene que hacer es poner un aspa (x), en el número que corresponda a la respuesta con la que usted está de acuerdo. Se le recuerda que no deje sin contestar ningún enunciado.

	ACCIONES Y COMPORTAMIENTOS	Nunca	Muy poco frecuente	Poco frecuente	Frecuente	Muy frecuente
1	Con frecuencia, mantengo reuniones con mis colegas de trabajo para aclarar, innovar y lograr nuestras metas.	1	2	3	4	5
2	Con mi equipo nos anticipamos a los problemas para su solución oportuna.	1	2	3	4	5
3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
4	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
5	Mi equipo tiene una misión y visión claramente definida de mí en el trabajo.	1	2	3	4	5
6	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
7	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen.	1	2	3	4	5
8	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
9	Mi equipo ha definido y usa frecuentemente técnicas de medición y evaluación de los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
10	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
11	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia y el significado.	1	2	3	4	5
12	Con frecuencia me preocupo y evaluo el potencial de los miembros de mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que los demás usen nuestros servicios.	1	2	3	4	5
14	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ellos.	1	2	3	4	5
15	Como docente tal vez pienso que la confianza es un valor en mi equipo.	1	2	3	4	5
16	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de una aceptable dificultad.	1	2	3	4	5
17	Con mi equipo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en el trabajo futuro.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Validez de los instrumentos

EXPERTO 1:

- 1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gonzalo Calderón Purihuaman

DNI: 17409516

Correo Electrónico: gcalderon@pedagogicoscj.edu.pe

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Fecha: 01 de abril de 2023



Dr. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMAN

DNI 17409516

EXPERTO 2:

- 1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilfredo Montenegro Carrasco

DNI: 10797585

Correo electrónico institucional: wmontegro@usmp.pe

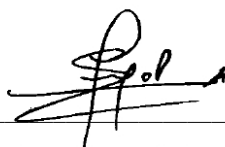
Especialidad del validador: Doctor en Relaciones Publicas

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

Fecha: 09.de abril de 2023



Firma del experto informante
DR: WILFREDO MONTENEGRO CARRASCO
DNI: 10797585

EXPERTO 3:

- 1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): ___SI___ existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Víctor Ricardo Flores Rivas

DNI: 08690423

Correo electrónico: vfloresr1@usmp.pe

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Fecha: 14.de abril de 2023



Firma del experto informante
DR: VICTOR RICARDO FLORES RIVAS
DNI: 08690423

EXPERTO 4:

- 1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta

DNI: 43311504

Correo electrónico institucional: rseminariou@usmp.pe

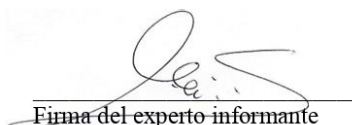
Especialidad del validador: Doctor en Educación

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

Fecha: 15.de abril de 2023



Firma del experto informante
DR: RANDALL JESUS SEMINARIO UNZUETA
DNI: 43311504

EXPERTO 5:

- 1) **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones:

(Precisar si hay suficiencia): SI existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Adolfo Teodosio Moreno Trejo

DNI:31618564

Correo electrónico: amoreno@une.edu.pe

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Fecha: 14.de abril de 2023


Firma del experto informante

DR: ADOLFO TEODOCIO MORENO TREJO
DNI: 31618564

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

V1: Cuestionario de adaptación a los cambios

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	36

V2: Trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	17

Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 08 de agosto de 2023

Investigador(a)
Walther Erick Guillermo Simeon
Exp. N°: 0829-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Adaptación a los cambios y trabajo en equipo en operarios de una empresa minera de Trujillo, 2023” Versión 01 con fecha 27/07/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **27/07/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Walther Erick Guillermo Simeon y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


 Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6. Formato de consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON, de la Universidad Norbert Wiener. La meta de este estudio será determinar la relación de la ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA MINERA DE TRUJILLO, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones serán destruidas por el investigador para mantener el nivel de confidencialidad de los datos.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. No habiendo ningún riesgo físico, enfermedad, efecto o de otra condición inesperada en los procedimientos anteriores de la investigación.

En cuanto a su participación en la investigación, luego tendrá los beneficios de participar en charlas de capacitación dirigidas a mejorar la información del manejo del presupuesto por resultados y de estrategias eficaces en el desempeño del gestor de salud para las actividades institucionales.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación de la ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA MINERA DE TRUJILLO, 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas o dudas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON al teléfono 971371045**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al teléfono de la investigadora principal presentado anteriormente.

- Sí, acepto
 No, acepto

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON
(Investigador)

Firma del Investigador

12/04/2023---
Fecha

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



AUTORIZACIÓN

EL que suscribe la presente de la empresa especializada Contrata Minera Cristóbal E.I.R.L, autoriza la recolección de datos, aplicación de los instrumentos y la publicación de los resultados de la investigación a:

WALTHER ERICK GUILLERMO SIMEON

Estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DE LA MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD, de la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER con el Tema de Investigación: ADAPTACION A LOS CAMBIOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA MINERA DE TRUJILLO, 2023.

Se expide la presente autorización que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación.

La persona autorizada para la recolección de datos y aplicación del Instrumento deberán usar los equipos de protección personal adecuados y su respectiva identificación.

Surco, 22 de noviembre del 2022

Atentamente,

CONTRATA MINERA CRISTOBAL E.I.R.L.

Mg. Cristobal Meléndez, Miguel Angel
Gerente de Administración y Finanzas

Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin

PAPER NAME

**TESIS - WALTHER ERICK GUILLERMO SI
MEON.docx**

WORD COUNT

13853 Words

CHARACTER COUNT

79798 Characters

PAGE COUNT

74 Pages

FILE SIZE

1.9MB

SUBMISSION DATE

Aug 31, 2024 1:11 PM GMT-5

REPORT DATE

Aug 31, 2024 1:12 PM GMT-5

● 12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
4	kipdf.com Internet	<1%
5	1library.co Internet	<1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%