

Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.

por César Augusto Franco Vega

Fecha de entrega: 24-ago-2023 08:22p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2150837978

Nombre del archivo: FRANCO_Trabajo_de_Suficiencia.pdf (1.62M)

Total de palabras: 17605

Total de caracteres: 100247



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

1

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una
empresa constructora en Ucayali, 2023.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Franco Vega, César Augusto

ASESOR

2

Morales Godo, Angel Francisco

Lima, Agosto 2023

DEDICATORIA

A Dios, por la gracia divina de la vida, a mi padre en su memoria, a mi madre por su apoyo incondicional que es a ellos a quienes les debo todos mis logros, A mi querido hijo, por ser el motor y motivo de mi superación, a toda mi familia, mis hermanos, por su apoyo moral

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por la oportunidad de cumplir con uno de mis objetivos.

A los docentes por sus enseñanzas, al tutor/asesor por sus acertados consejos, y recomendaciones.

Eterno agradecimiento a mis hermanos, a mi pareja por su apoyo y cariño que siempre me dan fuerzas para culminar mis retos.

Agradezco los consejos, afecto y apoyo de mi equipo que no fue solo de trabajo, si no de amistad y solidaridad.

A todos y cada una de las personas que colaboraron en la culminación del presente trabajo de suficiencia, siempre estaré agradecido.

RESUMEN

El presente trabajo logró determinar que la gestión organizacional mejora el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023, en razón a los métodos a los que se ha ceñido ¹ la investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional, así mismo el uso de un cuestionario y la encuesta como técnica para recolectar información de 13 colaboradores de entre el staff de la empresa.

Los resultados hallados evidencian ² una mínima dispersión con relación a sus medias entre las variables, por lo que se concluye que, existe relación entre la gestión organizacional y el desempeño, por ende una buena gestión organizacional mejoraría el desempeño del personal de la empresa constructora en Ucayali, así mismo el capital humano, la gestión de condiciones de trabajo, la propia gestión de cambio organizacional y la capacitación, tienen impacto ⁶ en el desempeño del personal de la empresa constructora en Ucayali.

Palabras clave: Gestión organizacional, desempeño laboral, capital humano, condiciones de trabajo, cambio organizacional, capacitación.

ABSTRACT

The present work managed to determine that organizational management improves the ¹⁰ performance of the personnel of a construction company in Ucayali, 2023, thanks to the methods to which applied research has been adhered, descriptive level, quantitative approach, non-experimental, transectional design, likewise the use of a questionnaire and the survey as a technique to collect information from 13 collaborators among the company's staff.

The results found show a minimum dispersion in relation to their means among the variables, so it is concluded that there is a relationship between organizational management and performance, therefore good organizational management would improve the performance of the personnel of the construction company in Ucayali, likewise human capital, the management of working conditions, the management of organizational change itself and training, have an impact on the performance of the personnel of the construction company in Ucayali.

Keywords: Organizational management, job performance, human capital, working conditions, organizational change, training.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
² CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema general y específicos	4
1.3. Objetivo general y específicos	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1. Marco Histórico	5
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Marco legal	19
2.4. Antecedentes del estudio	22
² 2.5. Marco conceptual	30
CAPÍTULO III. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..	33
3.1. Justificación e importancia del estudio	33
3.2. Delimitación del estudio	35
CAPÍTULO IV. FORMULACIÓN DEL DISEÑO	36

² 4.1. Formulación del diseño	36
4.2. Diseño Esquemático	36
4.3. Descripción de los aspectos básicos del diseño	39
CAPÍTULO V. PRUEBA DE DISEÑO	43
5.1. Aplicación de la propuesta de solución	43
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	76
Anexo 1 CUESTIONARIO GOD-23	76
² Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
Anexo 3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	78
Anexo 4 ¹ CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1	Estima que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral.	43
Tabla 5.2	Considera que, una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal en la empresa.	44
Tabla 5.3	Las condiciones de trabajo son preponderantes de gestionar para garantizar un buen desempeño en la empresa.	45
Tabla 5.4	Cree que la gestión del cambio organizacional va influir en el desempeño del personal.	46
Tabla 5.5	La constante capacitación del personal promueve un buen desempeño en la empresa.	48
Tabla 5.6	Considera que el sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.	49
Tabla 5.7	Con asertividad se logra tomar decisiones acertadas ante diversas situaciones.	50
Tabla 5.8	Una adecuada orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.	51
Tabla 5.9	Estima que la iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.	52
Tabla 5.10	Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.	53
Tabla 5.11	Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI)	55
Tabla 5.12	Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI)	56
Tabla 5.13	Preguntas de la variable independiente (VI)	57

Tabla 5.14 Límites de control superior e inferior en variable independiente.	59
¹ Tabla 5.15 Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD).....	61
Tabla 5.16 Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD)	62
Tabla 5.17 Preguntas de la variable dependiente (VD)	63
Tabla 5.18 Límites de control superior e inferior en variable dependiente	65

¹ INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1	Gestión organizacional como factor clave en el desempeño laboral.....	44
Gráfico 5.2	Una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal	45
Gráfico 5.3	Las condiciones de trabajo garantizan un buen desempeño.....	46
Gráfico 5.4	⁵ La gestión del cambio organizacional influye el desempeño del personal.	47
Gráfico 5.5	La capacitación promueve un buen desempeño en la empresa	48
Gráfico 5.6	El sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.	49
Gráfico 5.7	Con asertividad se toman decisiones acertadas ante diversas situaciones.	50
Gráfico 5.8	La orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.	51
Gráfico 5.9	La iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.....	52
Gráfico 5.10	Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.....	54
Gráfico 5.11	Gráfica del Límite de Control de la (VI)	60
Gráfico 5.12	Gráfica del Límite de Control de la (VD)	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.2.6.1 Organigrama funcional, de la empresa constructora en Ucayali.....	38
--	----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se llevó a cabo ante el problema latente de la empresa constructora, en la cual, ha sido afectada el desempeño de su personal a causa de la pandemia por Covid-19, en la que ha tenido que lidiar con cambios abruptos, como la cuarentena, teletrabajo, paralización obligada de sus actividades, asumir todas las medidas restrictivas laborales que afectaron su desempeño.

Por ello, el motivo del presente estudio, consiste en contar con información relevante que ayude a plantear soluciones al problema de bajo desempeño, estableciéndose así el objetivo de determinar si la gestión organizacional mejora el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023, específicamente identificar si la gestión del capital humano, la gestión de condiciones de trabajo o la ⁵ gestión del cambio organizacional impacta en el desempeño del personal en la empresa constructora mencionada.

El trabajo de investigación se ha dividido en cinco capítulos, el primero de ellos, plantea la problemática, en la que se describe y formula la problemática en la empresa, a raíz de ellas se plantea los objetivos. El segundo capítulo aúna el marco teórico sustento de las variables estudiadas, conceptos y características de las mismas. El tercer capítulo contempla la justificación y delimitación, manifestando lo importante de la realización del estudio y se delimitación a nivel espacial, demográfico y poblacional. Luego, en el cuarto capítulo se formula el diseño metodológico al cual se ha amparado la investigación. Además, acompaña información de la empresa constructora a nivel organizacional, objetivos institucionales, misión, visión y los valores en cual basa sus servicios. Luego, el quinto capítulo es la prueba del diseño, el cual comprende los resultados obtenidos a cuentas de los métodos, técnicas y herramientas practicadas en el estudio, tablas y gráficas que facilitan su interpretación de las variables independiente como la dependiente, datos

sometidos a análisis por medio de límites de control superior e inferior, mediante los cuales se conjetura conclusiones y recomendaciones entorno a los resultados obtenidos.

El trabajo cuyo objetivo fue determinar si la gestión organizacional mejora el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023, y los resultados sirven como aporte en la realización de propuestas que mejoren el desempeño laboral y, por ende, el desarrollo de la actividad empresarial.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones hoy en día, enfrentan constantes cambios, ante la globalización de los mercados, el desarrollo dinámico de la tecnología y las comunicaciones, la alta competitividad, inclusive el haber sopesado la pandemia por Covid-19, obligando a las organizaciones adaptarse a los cambios necesarios normados en mantener la bioseguridad mundial. Alteraron de sobremanera el sistema organizacional en las empresas, que tuvieron que paralizar sus actividades, adecuarse a las medidas sanitarias, en la reactivación de actividades sopesar problemas de salud del personal, etapas de cuarentena, el estrés y la incertidumbre sobre el devenir.

Precisamente el sector construcción, no ha sido ajena a los problemas y cambios sucedidos, la empresa en la cual se pretende incursionar se dedica al rubro de la construcción operando en Ucayali, tanto el personal administrativo como el de campo, han pasado por cambios abruptos, ante la falta de continuidad, trabajo remoto, bajo medidas restrictivas, adaptaciones que han afectado el desempeño laboral, por la cual la empresa ha tenido que lidiar con el incumplimiento de metas.

Además, se suma el temporal de lluvias en esta época del año por la zona de estudio, regulando el horario laboral, inclusive paralización de obras, ante dichos sucesos, la empresa tiene claro el aporte que significa cuidar resguardar el recurso humano, motor de la empresa, resulta viable aunar una acertada filosofía, ideas, planificación y dirección de los recursos y talentos humanos, que le permita a la empresa un uso adecuado de los recursos humanos y técnicos.

Toda organización busca mantenerse a la vanguardia y adaptarse a los cambios, resultando imperante manejar una consecuente gestión organizacional, que garantice una debida planificación, organización, asignación de personal, dirección, control, gestión de

tiempo y motivación que conlleve a la consecución de metas, fortalecer el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cómo la gestión organizacional impacta ¹⁰ en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida la gestión del capital humano impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es el efecto de la gestión de condiciones de trabajo ¹⁰ en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?
- ⁶ ¿De qué forma la gestión del cambio organizacional impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?

1.3. Objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar si la gestión organizacional mejora el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar si ⁶ la gestión del capital humano impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.
- Definir si la gestión de condiciones de trabajo impacta ¹⁰ en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.
- ⁵ Establecer si la gestión del cambio organizacional impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Histórico

Las organizaciones están propensas a cambios a lo largo de su operatividad, Rodríguez, *et al.* (1966) hace referencia a una vuelta cíclica por la que pasa toda organización a lo largo de su historia y seguirá cambiando y evolucionando, dichos cambios suceden de diversas maneras, niveles, elementos y distintos ritmos, obligando a las organizaciones a conseguir un grado de estabilidad, cambiar para mejorar la consecución de sus objetivos y adaptarse al entorno cambiante.

Ante dichos cambios, el desempeño laboral se ve afectado en las organizaciones, no es un tema reciente, sino de siempre, para Aamodt (2010) el desempeño laboral es una disciplina estudiada tiempos atrás inmersa en la psicología organizacional, es de gran interés por las organizaciones que enfrentan permanentes cambios. La supervivencia de las organizaciones en el transcurrir del tiempo dependerá en gran medida de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, para poder conocer si los colaboradores cumplen sus funciones a lo establecido en sus cargos es fundamental evaluar el desempeño, en pro de afinar la eficacia e implementar estrategias organizacionales (Chiavenato, 2011)

Según Motowildo, Borman y Schmit (1997), hablan sobre la teoría de las diferencias individuales de las tareas y del desempeño, asegura que en el ámbito laboral, el comportamiento, rendimiento y resultados no son los mismo, el comportamiento es lo que se hace en el trabajo y el rendimiento la evaluación de dicho comportamiento sea positivo y negativo se verá reflejada por la eficacia con la que se realiza la actividad, considerando muy importante la evaluación del desempeño afectado por indistintos factores.

Otra teoría es de Campbell en 1990, considera 8 factores: competencia de tarea específica del cargo, competencia no específica del cargo, competencias en la comunicación oral y escrita, compromiso inherente a su cargo, disciplina, voluntad al trabajo en equipo, supervisión – liderazgo y gestión – administración (Jaén, 2010). Es precisamente este último factor, la gestión de los recursos institucionales a nivel organizacional, la que se pretende adaptar y/o mejorar en sus aspectos que conciernen al capital humano, condiciones laborales y el cambio organizacional y medir su impacto en el desempeño de los trabajadores de la organización.

La doctrina ⁹ de gestión organizacional, han sido históricamente influenciadas por el paradigma dominante de las teorías de cada época, durante el siglo XIX recibieron decisivos influjos teóricos provenientes ⁹ de Newton y Descartes, quienes siglos antes habían formulado teorías que señalarían el camino a la ciencia moderna, en el siglo XX ⁹ Battram (2001) ilustra otros aportes de la doctrina organizacional amparada en la metáfora “la organización como máquina”, según gestión organizativa incorpora la planificación, presupuestos y sistema de gestión por objetivos (Narváez, Gutiérrez y Senior, 2011).

Ellos mismos Narváez, Gutiérrez y Senior (2011) el siglo XX fue marcada por ⁹ importantes eventos de naturaleza social, cultural, económica, política y tecnológica, surge un enfoque postmoderno, a partir del paradigma científico emergente, cuyas complejidades neuronales, sensoriales y sociales, buscan establecer la relación en la forma de gerenciar las organizaciones entendiéndolas como sistemas complejos adaptativos, vale decir de constantes cambios.

En la actualidad, Castellano (2005) caracteriza ⁹ tendencias actuales de las organizaciones, relativo a gestión estratégica y organizacional; la que contempla la creatividad, pasar de la adaptabilidad a la proactividad, se pone énfasis ⁹ a la motivación

estratégica, procura el equilibrio entre innovación y eficiencia, orden y caos, integración entre niveles y funciones, énfasis en el proceso de planificación, gestión y capacidad interna de respuesta, capital humano complejo con multicompetencias, capaces de evadir conflictos, ambigüedades, mantener el diálogo y motivado al constante aprendizaje.

Se entiende entonces que la gestión de las organizaciones tiene estrecha vinculación con la dinámica social o contexto (Gullo y Nardulli, 2015). Hoy en día, la gestión organizacional es uno de los temas fundamentales dentro de los procesos administrativos, herramienta tal que hace posible el desarrollo de actividades estratégicas para el logro de los propósitos particulares de la organización y contribuye al desarrollo de las mejores condiciones de vida, las organizaciones han evolucionado con la humanidad, en razón a ello, están sujetas a los procesos de cambios sociales, con el advenimiento de la globalización, los cambios se aceleran constantemente, modificando nuestros comportamientos de vida, conocimientos e instituciones, por lo regular todo orden social, representando retos trascendentales para las organizaciones (Ropa y Alama, 2022).

Respecto al impacto que podría tener la gestión organizacional ante el desempeño, según Torres (2009) la gestión se deriva del concepto que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización, vale decir, que su manejo es clave para el éxito empresarial, dando pie a la estructura organizacional, conducción de equipos de trabajo y buenas prácticas de liderazgo que desarrolle relaciones humanas que prevenga conflictos o resolución oportuna y mejorar el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión organizacional

Gestionar conlleva la práctica de diversas diligencias y acciones relativas a la administración de los recursos técnicos, económicos y humanos, cuya finalidad es alcanzar los objetivos organizacionales y logros esperados. (Senlle, 2001)

Se entiende por gestión, el realizar diligencias, conducir, guiar o encaminar a cierto grupo de personas hacia el logro de metas de la organización y/o empresa, es decir, accionar estrategias, previamente definidas con la mayor participación del grupo de colaboradores, para lograr la visión de la empresa u organización (Ropa y Alama, 2022).

Por su parte Demelza (2017) toda organización es un sistema socio-técnico en la que interactúan personas, recursos y la tecnología, de forma tal, en busca de un solo propósito. Dicho esto, en la gestión interviene aspectos sociales (personas), la práctica de técnicas (recursos y tecnología).

Para Dávalos (2015) la gestión organizacional, representa la herramienta muy útil en la historia empresarial, puesto que, constituye la base de todas y cada una de las herramientas que principian las organizacionales. Es en base a la gestión, que se propician proyectos, se crea, se perfeccionan, se desarrolla, se logra producir, distribuir y cubrir todas las necesidades del ser humano para vivir.

Además, acota respecto a las características de organización aproximada a la importancia de su gestión, que logran que la organización exista, a pesar que con el tiempo puedan cambiar de personas, la entidad organizativa debe estar dotada de una buena estructura, generada para cumplir un propósito en común, en una gestión organizativa, se promueven y establecen relaciones interpersonales, considera las

responsabilidades de sus integrantes, esfuerzos orientadas al logro de objetivos, amparándose en competencias de los colaboradores.

La gestión organizacional, es el eje funcional de toda organización compuesta por recursos de diverso orden cuyo fin el logro de un propósito, sus principales recursos son su personal, recurso financiero, tecnológico, material y el normativo. Toda organización transforma insumos en bienes y servicios. La gestión constituye estructuras y procesos relevantes para la sociedad moderna, cuyos procesos están compuestos por un grupo de operaciones planeadas, ejecutadas, controladas, dirigidas y evaluadas (Álvarez y Chica, 2008).

2.2.2. Teorías de la gestión organizacional

Ante la pos-modernidad Ballina (2006) realza el enfoque orgánico, como resultado del progresivo conocimiento a nivel tecnológico, representa una moderna etapa, en la que, se sistematizan los procesos, se hace uso de la administración de recursos, mejor aprovechamiento de sus habilidades y capacidades. En una sociedad post-industrial, priman las computadoras, información mucha más viable y versátil, conocimiento científico, tecnología de avanzada.

Sánchez (2016) ante la revolución industrial y la globalización, nacen importantes cambios en la empresa, es preciso un mejor manejo y planeación de la organización. Es así, que avizora la teoría de gestión estratégica, en la que se facilita la elaboración de planes y políticas, enfocada en el logro de metas institucionales, por intermedio de recursos asignados en su debido momento.

Además, las organizaciones, se hallan constante cambio y evolución, por lo que, se opta necesariamente por implementar estrategias, agilizar sus procesos que les permita potenciar competitivamente, para ello, investiga las capacidades dentro de la organización, antes de enfocarse en el mercado.

Acorde al modelo de gestión organizacional amparado en metas, resulta imprescindible acudir a indistintos factores que proceden de dimensiones, tales como el desarrollo humano, productividad y condiciones laborales, inmiscuyendo a las cualidades del individuo, calidad de vida, asociadas a la dimensión de desarrollo humano (Tamayo, Del Río y García, 2014).

2.2.3. Dimensiones de la gestión organizacional

2.2.3.1. Capital humano

Demelza (2017) manifiesta que las organizaciones en la actualidad, solicitan personal con ciertas habilidades no solo técnicas, sino personales, habilidades tales que tienen relación con capacidades y nivel de conocimiento que debe poseer una persona calificada para realizar actividades no solo a su cargo, sino de liderar y coordinar.

Gestionar el capital humano, es desarrollar estrategias que buscan mejorar continuamente los procesos administrativos, toda vez que la organización tome en cuenta a su personal, a nivel de desarrollo en actividades industriales, comerciales y de servicios. Vale decir, que con el capital humano se asume el reto de competitividad organizacional, por medio del desarrollo humano, las mejores condiciones laborales y productividad (Tamayo, Del Río y García, 2014).

Ellos mismos, refieren al constante incremento de calidad de vida, influenciada por su contexto, como el capital humano. En la construcción de indicadores, se puede considerar factores que logren analizarla, así se tienen, el desarrollo social (habilidades individuales capacidades y conocimientos, relaciones armónicas), la interacción permanente con la relación pro activa del entorno socioeconómico y ambiental, el desarrollo físico corporal (motriz y orgánica).

Según Hax y Majluf (1996) para gestionar el capital humano estratégicamente, se debe considerar el manejo desde su selección. La evaluación del desempeño debe ser constante, considerar importante un sistema de recompensas, constituyen estratégicamente el beneficio y apoyo capaz de motivar al personal en todo nivel, desarrollo profesional, como también, activa el mecanismo capaz de acrecentar habilidades, generar mayores oportunidades y alternativas de desarrollo de carrera en el interior de la organización.

De otra parte, Becton y Schraeder (2009) señalan que gestionar el capital humano, es contribuir a las estrategias de recursos humanos, cuyo fin es lograr la eficacia organizacional y contribuir a los objetivos empresariales generales y propios de los colaboradores, concretando su diseño, formación y práctica coherente de políticas, que garanticen un capital humano debidamente organizado (empleados, conocimientos colectivos, competencias y habilidades).

En una organización la gestión del recurso humano (capital), tiene que ver con las estrategias que buscan eficacia organizacional, entre ellas: Desarrollar las competencias basadas en la descripción de cargos y procesos de contratación, es imperante también mantener contacto con individuos hábiles (talento humano) mediante el reclutamiento, la eficacia garantizada debe ser rutina e inmersa en la gestión del capital humano, así también, es importante captar las iniciativas corporativas, brindar seguridad de empleo y actividades laborales capaces de moldear habilidades en su entorno, la adaptabilidad a la rotación de personal, tener presente los sistemas de compensación y planificación para el liderazgo y sucesión (Oss, 2004, citado en Gaete, 2010).

2.2.3.2. Condiciones de trabajo

Según Tamayo, Del Río y García (2014) las condiciones de trabajo son entendidas como el conjunto de factores, capaces de afectar el rendimiento laboral, entre los cuales se consideran los aspectos físicos, psicológicos y sociales, se puede reconocer como el diseño del área de trabajo (limpieza y orden, estandarización de procesos), el diseño del cargo laboral o puestos de trabajo (riesgo laboral, confort y ergonomía), de las experiencias su evolución (condiciones ideales de trabajo), también se puede considerar los indicadores de producción (capacidades individuales y de grupo, tiempo standard, cantidad, calidad y espacio).

Son todas las características en el contexto laboral, perspectiva del cómo puede afectar el trabajo a los colaboradores de cierta organización, las condiciones laborales no solo se basan en aspectos físicos, la higiene o seguridad, sino que también determinan los aspectos psíquicos (Castillo y Prieto, 2000, citado en Grisales y Gallego, 2020),

Por su parte, Jiménez y Moyano (2008) refieren que las condiciones de trabajo generan un fuerte impacto en la vida de los trabajadores, la mayoría de horas se pasa uno en el trabajo, dedica su tiempo exclusivo a los requerimientos laborales, en razón a ello, es que mínimamente las condiciones deberían deben ser propicias, al desarrollo humano, cuidado de su bienestar, la salud y placer o satisfacción general. Dentro de las condiciones laborales, se genera un vínculo contractual, donde el colaborador asume la responsabilidad de acatar funciones designadas a su cargo, cuyo buen desempeño percibirá condiciones laborales aptas, sin antes manifestar la obligación de la empresa empleadora designe todos los recursos necesarios para que el colaborador se sienta satisfecho con sus funciones.

2.2.3.3. Cambio organizacional

El proceso de gestión de cambio organizacional involucra factores externos e internos, va dirigido hacia el personal, cambios enfocados en nuevas formas de trabajo que promueva el empoderamiento de sus trabajadores, esta característica facilita cumplir actividades laborales de calidad y la mayor eficiencia posible, siendo imprescindible la constancia en su manejo, cuyas experiencias al cambio organizacional no entorpecerán el proceso, por el contrario se enriquece con aportes de los propios trabajadores (Contreras, 2018).

Asimismo, refiere como principio al cambio, recomienda aplicarse a diario en la organización, con ello garantizar el aprendizaje constante, innovación y desarrollo del pensamiento, principios que irán de la mano, con los cambios que se pretenda ejecutar. El aprendizaje devendrá de la experiencia al cambio de comportamiento de la organización, cuyo camino será identificar las falencias en los participantes, analizarlas, para fomentar su mejora.

La gestión del cambio organizacional, será exitosa cuando sea impulsado por los propios colaboradores, a su satisfacción se buscará resultados, que garantizaran mayor compromiso en el futuro organizacional (Castillo, 2016; citado en Espino, 2016).

El cambio organizacional radica en su constancia, porque va de la mano con la tecnología y la globalización, la cual se encuentra en constante cambio, debido a factores tales como tecnológicos, políticos, económicos o sociales, otra característica es que resulta disruptiva, pues conlleva enormes consecuencias de carácter exponencial, además que los cambios se dan cada vez más rápidos y crece su complejidad, ante ello, es necesario, que todos los colaboradores se sientan involucrados en el proceso de cambio (Ferrer, 2014).

Contreras (2018) en el proceso de cambio organizacional, se pueden dar de dos maneras, el primero que no modifica su estructura, pero sí sus variables y un el segundo contrariamente si modifica la estructura, implicando un cambio de sistema dándose de forma discontinua y cualitativa, ambos casos pueden lograr su objetivo, ninguno es mejor que el otro.

Lazzati (2016) desde su perspectiva, todo cambio organizacional se manifiesta como un proceso curvo, en razón a ello, cada etapa debe manejarse con suma cautela, las decisiones dependerán de las condiciones que encuentre en su camino, las etapas bien marcadas son: La negociación, en la que el colaborador debe aceptar el inicio de proceso de cambio, cuidar del confort y no afectar la estabilidad laboral, sobre todo no generar desconcierto, etapa que trabaja el asumir conscientemente el cambio en beneficio para el colaborador. Una segunda etapa es la llamada resistencia, los involucrados en el cambio, suelen presentar enojo, frustración, temor, creyendo que el cambio resulta una amenaza y no una oportunidad, siendo importante poner énfasis la integridad como profesional, laboral, sin la afección emocional.

Asimismo, considera una tercera etapa, la exploración, dando pie a la aceptación, se toma conciencia efectiva del cambio, mantener actitud optimista a los cambios, finalmente ratificar su compromiso, consiguiendo una aceptación total, que facilitará la evolución de la organización, sentimientos de incertidumbre a la sensación de logro, alivio y satisfacción.

2.2.4. Desempeño laboral

García (2001) manifiesta que el desempeño, son todas las acciones y comportamientos observables en el trabajador, resulta relevante para la consecución de objetivos organizacionales, cuyas acciones pueden ser medidos en términos de

competencias personales indistintos en cada individuo, que delatan los diferentes niveles de contribución a la organización.

Pérez (2009) considera que, se suman investigadores en argumentar que, la definición de desempeño debería ser completada, en base a la descripción que la empresa espera de sus colaboradores, además que inciden en la debida y constante orientación hacia el desempeño. Actualmente, se ha evidenciado el ciclo dinámico, que representa el desempeño, en evolución constante integrándose a la empresa, por su conceptualización, desarrollo, implementación, retroalimentación y evaluación. El mismo autor acota, respecto a la evaluación del desempeño, la organización es consciente de los aspectos del comportamiento y desempeño que valora uno más que otro en sus colaboradores, a través de ella se anuncian las medidas a tomar en cuenta, a fin de mejorar el desempeño (entrenamiento y seminarios, etc.) y las que el personal evaluado deberá asumir por propia por iniciativa (autocorrección, esmero, atención, entrenamiento, entre otros).

El desempeño se puede considerar como un proceso sistemático y estructural, cuyo fin es evaluar e influir sobre el comportamiento en el trabajo, como también en el nivel de ausentismo, sus resultados, pueden interpretarse en su nivel productivo y la posibilidad de mejorar su rendimiento en el futuro, permitiéndose implantar políticas nuevas estratégicas que compense y mejore su desempeño, otra característica, es que colabora en la toma de decisiones, reubicación y ascensos, permite también identificar la necesidad de retroalimentación, falencias en el diseño del puesto y/o cargo, como también identifica problemas personales (Amorós, 2016).

2.2.5. Evaluación del desempeño laboral

Pereda, Berrocal y López (1999) señalan que la evaluación del desempeño laboral es una actividad habitual en las grandes organizaciones empresariales, de carácter subjetiva o rigurosa, cuyo objetivo es evaluar, aplicando técnicas e instrumentos de disponibles en el área de recursos humanos. Indicadores que suelen considerarse el rendimiento, y la medida puede ser colectiva o individual, dado que es un proceso sistemático y constante. Por otra parte, la evaluación de desempeño se ampara en competencias laborales, inmersa en la evaluación formativa, es imprescindible que el colaborador conozca lo que se espera de él en el trabajo o desarrollo de actividades, su desempeño diario muestre elementos capaces de ser contrastados con su desempeño esperado ante su desempeño mostrado.

La evaluación por competencias, puede comprenderse como el proceso, mediante el cual se reúne información, referente a competencias desarrolladas por el colaborador, sirven para compararlas con el perfil de competencias requeridas por el cargo, en el sentido que se logre formular un juicio de valor y su ajuste. La evaluación de competencias actúa como el eje verdadero de políticas a desarrolladas por la gestión de recursos humanos (Gil, 2007).

2.2.6. Dimensiones del desempeño

⁴ La evaluación del desempeño, tal como define Alles (2000) es una herramienta de gestión del capital humano, facilita la gerencia, dirección y supervisión del personal. También recoge información respecto a la actuación frente a sus funciones y comparada con factores preestablecidos y mide el resultado como la contribución del empleado para la consecución de objetivos organizacionales.

2.2.6.1. Competencias

Cada persona tiene indistintas competencias, algunas más desarrolladas que otras, van a formar ⁴ parte de su vida laboral y social. Respecto a ⁴ las competencias representan un conjunto afianzado de saberes, tipos de conductas y actitudes, procedimientos y estilos de razonamiento, que pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje, es decir, el hecho de ⁴ que se trata de aprendizajes automatizados, no es necesario reaprenderse (Montmollín, 1984; citado en Masiá, 2018).

Bunk, (1994) refiere que las competencias son ⁴ el conjunto de conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para ejercer una profesión, resolución de problemas profesionales con plena autonomía y flexibilidad, capacidad de sumar ⁴ en el entorno profesional y organización.

Examinando las competencias, verificamos que altamente el o los comportamientos observables fácilmente pueden relacionarse con muchas competencias, sobre este tema Pereda, Berrocal y López (1999) definen a ⁴ la competencia como un grupo de comportamientos que son observables y que son directamente relacionados con un establecido desempeño, indica que, los “saberes” ⁴ en el sentido de “capacidades adquiridas” no son muy importantes como los “comportamientos”.

Spencer y Spencer (1993) mencionan que de otra manera de definir al desempeño laboral, es tomando en consideración las capacidades de los colaboradores y aspectos contextuales de la empresa, u organización, las capacidades son muy importantes que directamente influyen en el rendimiento, el rendimiento no resulta en sí, solo complementa al desempeño laboral, competencias que se manifiestan o traducen descriptivamente como el comportamiento o formas conductuales determinadas en el centro de trabajo, ante sus actividades laborales.

Para Gordillo (2002) las competencias laborales son conocimientos, capacidades, habilidades prácticas y actitudes que son necesarias para ejercer, en propiedad, un trabajo o una actividad laboral. Atendiendo a su importancia al buen desempeño laboral, la competencia se determinó como una característica subyacente en una persona, que normalmente está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo (Boyatzis, 1982).

2.2.6.2. Rendimiento

Work meter (2021) indica que en el mundo empresarial, el rendimiento laboral demuestra la productividad, referida como el grupo de objetivos, metas, labores obtenidas, y el tiempo (horas trabajadas en calidad), es el personal el encargado de realizar las funciones propias de un cargo o labor, esta idea se puede resumir bajo la fórmula amparada en tres bases: capacidad, foco y estrategia, las que enlazan la capacidad de producción y el modo de mejorar los recursos aptos, tales elementos convenientemente unidos, pueden lograr obtener mejores resultados de rendimiento.

Las capacidades del hombre o de una organización determinada que se pone en acción, al talento afectivo, de ejecución o nivel de influencia que se demuestra en una tarea (Canda, 2006). El valor total esperado por la organización en cuanto a los sucesos de comportamiento discreto que una persona lleva a cabo en un tiempo determinado (Motowidlo, 2003)

2.2.6.3. Gestión

Gil (2007) la definición de gestión del desempeño da a entender de forma global y total a la estructura en que se direcciona y gestiona al personal, con la única finalidad de llegar a las metas que busca la organización al tiempo que se mejora el desempeño de los empleados.

La gestión del desempeño, busca obtener mejores éxitos a nivel organizacional, beneficiándose de los recursos disponibles en la misma, para llegar a ser más competitivos en el mercado. Siendo así, esta se vuelve en una dirección estratégica que se le brinda a los gerentes, empleados y demás interesados en las organizaciones, las herramientas necesarias para hacer planificación, supervisión, medición y revisión de la capacidad de una organización, de manera regular (Salgado y Calderón, 2014).

Castillo (2013) agrega que la gestión del desempeño de los recursos humanos, establece realmente un método, con el que queremos crear a la persona dentro de la organización, como un recurso que debe ser impulsado, a raíz de una visión empresarial nueva, dinámica y competitiva, donde se dirija y confirme una real relación entre lo social y lo económico.

2.3. Marco legal

Decreto Legislativo N°757

El Decreto legislativo N°757 se conoce también con el nombre de Ley marco para el crecimiento de la inversión privada. Se trata de una legislación cuyo objeto garantice la libre iniciativa y las inversiones privadas, en todos los sectores de la actividad económica y en cualesquiera de las formas empresariales permitidas por la Constitución. Asimismo, La economía social de mercado se desarrolla sobre la base de libre competencia y libre acceso a la actividad económica, entendiéndose como el libre derecho de toda persona natural o jurídica dedicarse a la actividad económica de su preferencia, como la comercialización de bienes o la prestación de servicios. En razón de la libre competencia implica que los precios devengan de la oferta y la demanda dispuesto en la Constitución.

Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997) Decreto Legislativo N°728

El Decreto Legislativo N° 728 se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral, cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral, con el uso de herramientas como la capacitación y formación laboral, transferencia de personal de actividades de baja productividad hacia otras actividades de mayor productividad, garantizar los ingresos de los trabajadores. Asimismo, por subordinación el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual está facultado para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias, sancionar dentro de la razonabilidad, en el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, día u horas de trabajo dentro de los criterios de la razón y necesidad de trabajo.

Decreto Supremo N° 017-2015-TR (03/11/2015) Ley N° 30036

El presente decreto ley que regula el teletrabajo, cuyo ámbito de aplicación de ley refiere a aquellos trabajadores y servidores civiles que prestan servicio bajo la modalidad de teletrabajo, dentro del territorio nacional y ante contratos, resoluciones de incorporación o designación, adendas o acuerdos, por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, sujeto también a cambio de modalidad y viceversa.

Decreto Supremo 007-2002-TR (04/07/2002) Decreto Ley N° 854

Decreto legislativo conocido también como la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, ante la necesidad de contar de manera integral la regulación relativa a jornada, horario y trabajo en sobretiempo. Tal regulación incide en la jornada ordinaria de trabajo sea hombre o mujer mayor de edad es de ocho (8) horas diarias cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, todo incumplimiento a la ley será considerada infracción de tercer grado de conformidad con el D.L. N° 910, Ley General de inspección de trabajo y defensa del trabajador.

Decreto Supremo N° 007-005-TR (19/09/2005) Decreto Ley N° 28518

El Decreto Ley N° 28518, conocida como la ley sobre modalidad formativas, legislación importante con la que se considera a la persona el centro fundamental de todo proceso formativo, en ese entender las modalidades formativas que se desarrollen en el ámbito laboral deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social y su medio de trabajo en particular, toda persona con el derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y libre participación a las diversas modalidades formativas, es así que la presente ley pretende coadyuvar una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda laboral, fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y proporcionar una formación que desarrolle capacidades para mejora del desempeño laboral.

Decreto Supremo N° 039-91-TR (31/12/1991)

Decreto ley en la que se establece el reglamento interno de trabajo, condiciones que debe sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de prestaciones, en la cual se establece la obligación de los empleadores, que ocupen más de 100 trabajadores deben contar con un reglamento interno que contenga normas que fomenten la armonía, atribuciones y acciones del personal jerárquico con relación a los trabajadores, mencionado reglamento debe contener principalmente disposiciones que regule las relaciones laborales como la admisión, jornadas y horarios de trabajo, control de asistencia, normas de permanencia (permisos, licencias e inasistencias), modalidad de descanso, derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, medidas disciplinarias y las normas elementales que cauten la higiene, seguridad en el trabajo, evitar accidentes o riesgos profesionales, instrucciones respectivas para atender primeros auxilios.

2.4. Antecedentes del estudio

2.4.1. Internacionales

Gonzáles, Mendoza y Opazo (2008) en la tesis “Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño”, para optar el grado de Ingeniero Comercial, llevada a cabo en Chile, ante el nuevo modelo de gestión por desempeño y gestión por competencias, se planteó el objeto de proporcionar una serie de acciones tendientes a lograr una mejora en el desempeño del capital humano presente en una organización del rubro de la comunicación, para conseguir su objeto se realizó un análisis de tres evaluaciones: por competencias, ascendente y clima organizacional.

De otro lado, concluyeron que la organización se encuentra en una situación bastante favorable y la menos favorable el área de finanzas la cual muestran brechas, respecto a la relación entre los resultados de las evaluaciones, encontraron alta significancia entre la evaluación de competencias y evaluación ascendente, inclusive más alta significancia con el clima organizacional.

Asimismo, recomienda con urgencia la planificación y ejecución de planes de capacitación y desarrollo, a fin de asumir el nuevo modelo de gestión del desempeño, mediante gestión de competencias del personal.

Ashqui (2018) en su tesis “La gestión organizacional y su incidencia en los procesos de producción de carrocerías en Tungurahua”, para optar el grado de Ingeniero de Empresas, realizada en Ecuador, ante la dura competitividad del sector carrocerías y desigual producción en Tungurahua, se plantea realizar un análisis de la gestión organizacional identificando causas o factores que la limitan y evidenciar como influye en los procesos de producción de carrocerías, bajo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y el uso de técnicas como la encuesta, se recopiló

información gracias a cuestionarios dirigidos a 26 gerentes y/o propietarios de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de carrocerías en la provincia de Tungurahua.

Es así que, sus resultados evidenciaron las falencias en la gestión tales como políticas internas y externas, financiamiento directo, personal idóneo calificado, falta de innovación y diseño organizacional como factores que limitan la gestión organizacional, ante la influencia de procesos de producción, se permitió formular una propuesta inmersa en el diseño de un modelo Balanced Score Card identificando la forma de llevar a cabo los procesos de producción del sector carrocería y evaluarlos mediante indicadores de gestión organizacional ya que permite alinear la mejora de procesos.

Asimismo, recomienda adaptar el Balanced Score Card a las necesidades evidentes de las empresas de carrocería, mejorar los planes de acción reformulando objetivos medibles y alcanzables, directamente al sector producción proponer una redistribución de la planta de producción, con el fin de recortar tiempos y movimientos, con el afán de conseguir un desarrollo organizacional óptimo.

2.4.2. Nacionales

Carrasco (2017) en su estudio “La gestión organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa Jocema S.A.C. en el 2015”, para optar la licenciatura en Administración, llevada a cabo en Lima, ante la globalización y competitividad resulta indispensable para las empresas lograr una plena gestión organizacional e impulse el desarrollo empresarial, en tal sentido, se planteó determinar la relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial considerando a la gestión como una herramienta fundamental para cada una de las organizaciones competitivas, bajo un estudio diseño descriptivo correlacional, una población de

150 trabajadores de la empresa, en quienes se aplicó cuestionarios para valorar la gestión organizacional y el desarrollo empresarial.

De otro lado, concluye que evidentemente existe relación estadística significativa moderada entre las variables estudiadas, vale decir que, cuanto más alto sea el nivel de gestión organizacional, mejor será el desarrollo empresarial.

Ante dichos resultados, recomienda emprender un programa de gestión organizacional, específicamente reconocer debilidades y fortalezas, amparado en ellos establecer una buena organización interna, especificar el rol que desempeña el colaborador, de tal manera que se perciba los tiempos y dificultades de las actividades laborales, fomentar la constante reunión con el personal fortaleciendo metas organizacionales y trabajo en equipo, para una participación activa a nivel productivo e identificación para con la empresa, capacitar e integrar al equipo de trabajo, ampliando su compromiso, cuyo fin sirva, para impulsar el desarrollo empresarial.

Arias (2018) en su tesis “La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público – Puquio”, para optar el grado de maestro en Ciencias de la Educación, llevada a cabo en Lima, ante la problemática del desempeño laboral en la entidad educativa, se planteó el objeto de establecer la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en el IESPP de Puquio, bajo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño descriptivo correlacional, una muestra conformada por 66 docentes, técnica utilizada la encuesta e instrumentos utilizados, cuestionarios que miden la gestión organizacional y desempeño.

Los resultados a los que arribo la investigación concluyeron que existe correlación directa y significativa entre la gestión organizacional (administración

institucional, clima institucional, imagen institucional y recursos financieros) y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico.

Asimismo, recomienda que al existir una relación directa, se debe gestionar un cambio organizacional, para así elevar los niveles de desempeño.

Cornejo e Ysla (2019) en su tesis “Gestión organizacional y desempeño laboral en la UGEL Pacasmayo, 2019”, para optar la Licenciatura en Administración, llevada a cabo en Chepén con el objeto de determinar la relación entre la gestión organizacional y desempeño laboral en la UGEL Pacasmayo 2019, la muestra conformada por 35 trabajadores administrativos de la UGEL Pacasmayo, bajo una investigación de nivel no experimental corte transversal, diseño descriptivo correlacional, uso de técnica de encuesta y herramienta un cuestionario respectivamente validado.

De otro lado, los resultados evidenciaron una relación positiva muy fuerte ($Rho=0,968$ y sig. bilateral $0,001<0,05$) entre las variables gestión organizacional y el desempeño laboral, concluyendo que cuanto mayor sea el nivel de gestión organizacional, mejor será el desempeño laboral.

Asimismo, recomienda mayor énfasis al problema de desempeño, se requiere de gestión no solo administrativa, sino también de recursos que reduzca las brechas existentes en el desempeño, la gestión al mejorar el desempeño sugiere revalorar la importancia de contar con personal altamente capacitados y motivado.

Matute (2019) en su tesis “Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Casma, 2018”, para obtener la licenciatura en Administración, desarrollada en Huacho Lima, a causa de la informalidad empresarial y laboral, se planteó el objeto de determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral, bajo un estudio básico

descriptivo, diseño correlacional, población conformada por 91 trabajadores del Municipio, ⁵ en quienes se aplicó un cuestionario.

En base a los resultados obtenidos, se concluyó ⁵ que la gestión organizacional municipal se relaciona directa y moderadamente con el desempeño ($Rho=0,554$), vale decir que, cuanto más alto sea el nivel de gestión organizacional más alto será el desempeño.

Asimismo, la rotación de personal es bien alta en las entidades municipales, por lo que se recomienda diseñar propuestas de cultura organizacional cuyos indicadores sean los estudiados en el presente estudio, velar por acrecentar la comunicación, identificación y organización en la municipalidad.

Pillaca (2022) en su tesis “Gestión organizacional y desempeño comercial en el Minimarket Maxis, Ayacucho, 2021”, ⁶ para obtener el grado de Ingeniero en Comercio y Negocios Internacionales, cuyo ámbito de estudio en Ayacucho, considerando que la gestión organizacional es una técnica gerencial el cual facilita la organización proactiva ante escenarios futuros y de la otra parte el desempeño comercial como el nivel de eficacia con el que los individuos desarrollan actividades y responsabilidades durante su actividad laboral, se planteó determinar como la gestión organizacional se relaciona con el desempeño comercial en el minimarket Maxis, bajo una investigación aplicada no experimental, diseño descriptivo correlacional, una muestra probabilística de 144 clientes internos, la técnica aplicada fue la encuesta y la herramienta un cuestionario tipo Likert.

De otro lado, los resultados hallados revelarían que el 36% de los colaboradores comerciales calificaron de muy alto la gestión organizacional en la empresa y el 45% calificaron un alto desempeño comercial, concluyendo que existe relación estadística significativa entre la gestión organizacional y el desempeño

comercial, es decir, cuanto mayor sea el nivel de gestión, mayor será el desempeño comercial.

Asimismo, alguna de sus recomendaciones incide en la puesta de mayor énfasis a la gestión organizacional con ello repercutirá al desempeño laboral, no es necesario manifestar directamente al colaborador que mejor su trabajo y/o desempeño, sino que, modificar su gestión para bien, se podrá conseguir un eficiente desempeño.

2.4.3. Locales

Muñoz (2017) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016”, para optar licenciatura en Administración, realizada en Pucallpa, ante la problemática de un trabajo vuelto rutinario, si bien acatan sus funciones de la forma más correcta posible, su desempeño se encuentra con varios conflictos, ante el recorte de presupuesto, el cual ha generado desmotivación y por ende bajo desempeño, en tal sentido, se ha planteado establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de colaboradores de la DRA Ucayali, bajo una investigación descriptiva correlacional, se aplicó en 81 trabajadores cuestionarios tipo Likert.

Por otro lado, ante los resultados obtenidos, concluye que existe relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la influencia es directa, es decir, mientras se garantice un clima organizacional, mayor o mejor será el desempeño laboral en la Dirección regional de Agricultura en Ucayali.

Asimismo, recomienda a los funcionarios y trabajadores de la DRA Ucayali, analizar y reflexionar sobre los resultados hallados, fortalecer el clima organizacional, con una buena gestión que interrelacione las obligaciones, reglas,

políticas a aplicar, fortaleciendo las acciones de responsabilidad, cooperación e identificación. A funcionarios, comunicar el nivel de desempeño laboral entendida como estrategia de mejora y no signifique algún riesgo para el trabajador.

Malpartida (2018) en su investigación ⁸ “Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali, 2018”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, llevada cabo en Ucayali, ante los cambios tecnológicos y científicos, exigen a las organizaciones públicas y privadas adaptarse al ritmo y no quedarse en un ambiente de ostracismo, en ese sentido las organizaciones de hoy están obligadas a contar con una gestión coherente y eficaz, donde los servicios ofrecidos integren características necesarias de eficiencia y calidad, en ese sentido, se planteó ⁸ determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, como también conocer el nivel de las variables en estudio. Bajo un estudio no experimental, diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, una muestra integrada por 26 agentes, en quienes se practicó encuestas y respondieron a un cuestionario respectivamente validadas.

A raíz de sus resultados, se concluye la existencia de relación significativamente alta entre la gestión organizacional y el desempeño laboral ($r=0,902$ y sig. bilateral $0,00<0,05$), por lo que se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna, que revela la relación entre ambas variables, cuanto mejor o más alta sea el nivel de gestión organizacional mejor será el desempeño.

Asimismo, una de sus recomendaciones dirigida hacia la entidad penitenciaria, es que debería organizar talleres de liderazgo y gestión para sus directivos y jefes, dotarlos de ese modo, con las debidas herramientas con las cuales

ejercer sus funciones directivas, establecer de manera transparente la designación de cargos, en estricta concordancia con la capacidad, habilidad, preparación, conocimiento, compromiso y motivación del talento humano.

Aching (2022) en su tesis “Relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación. Pucallpa, 2020”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, realizada en Pucallpa - Ucayali, pensando en beneficiar a la sociedad, la entidad pública al servicio de la ciudadanía necesita fortalecer y mejorar su clima laboral, de modo tal que aumente su productividad y por ende calidad de servicio a la comunidad, en tal sentido, se ha propuesto determinar el grado de relación entre la gestión organizacional y la productividad laboral, bajo un tipo de investigación aplicada, no experimental, diseño descriptivo correlacional, técnicas usadas la encuesta e instrumento un cuestionario aplicado a una población conformada por 40 trabajadores.

Entre sus resultados resalta una gestión organizacional y productividad laboral regular, el contraste de hipótesis se aceptó la hipótesis alterna que manifiesta la relación positiva moderada ($Rho=0,568$) sig. bilateral $0,00<0,05$, concluyendo que cuanto mejor sea la gestión organizacional mayor será la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación en Pucallpa.

Asimismo, recomienda a la alta dirección del Banco de la Nación, considerar los resultados del estudio, puesto que se evidencia mayor al 50% un nivel regular de gestión organizacional, a los directivos y trabajadores impulsar el trabajo en equipo, mejorar la comunicación e impulsar el liderazgo inmerso en la gestión organizacional.

2.5. Marco conceptual

Actitudes: predisposición concebida a responder de forma consistente de manera favorable o desfavorable con respecto al objetivo determinado.

Autoridad: atributo que otorga a una persona, cargo u oficio el derecho para dar órdenes, vista también como una cualidad propicia que una orden se cumpla a cabalidad.

Capacidad gerencial: Conjunto de conocimiento, experiencias, habilidades, actitudes y aptitudes (inteligencia) que permite influir con medios no coercitivos sobre otras personas para lograr objetivos.

Capital humano: conjunto de habilidades, formación, experiencia y conocimiento de todas las personas que laboran en una organización, fundamental para la empresa.

Comunicación: proceso de intercambio de información entre emisor y receptor. transmisión de información entre dos o más individuos.

Control: Proceso de observación y medida, a fin de comparar los resultados obtenidos de los objetivos planteados.

Cooperación: conjunto de acciones y esfuerzos conjuntos, realizados con el objeto de alcanzar una meta en común, bien dicha es una estrategia de trabajo en conjunto que unen sus capacidades y habilidades, asumiendo con responsabilidad, tareas y acciones coordinadas.

Cultura organizacional: Sistema de significado compartido entre sus miembros, en formas definitivas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

Debilidades: Factores que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo de la estrategia de la empresa.

Desempeño laboral: entendida como la calidad de trabajo, aportado por las actividades diarias desarrolladas en el trabajo, por un periodo determinado y normado en reglamentos y normas.

División del trabajo: consiste en la partición de diferentes tareas que conforman un proceso productivo de un bien o un servicio.

Estándares de desempeño: describen las expectativas concernientes a lo que debe saberse, saber hacer en el ejercicio de sus actividades laborales, roles y funciones, sus parámetros pueden estar ceñidos a sus habilidades, competencias profesionales, adaptabilidad y trabajo en equipo.

Evaluación del desempeño: es una herramienta técnica y de procedimiento objetivo y fácil medida. Su medida permite a las organizaciones optimizar su gestión del capital humano (fortalezas y debilidades).

Gestión empresarial: Proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos y actividades de trabajo con el propósito de lograr objetivo.

Gestión estratégica: Proceso permanente orientado hacia la construcción, implementación y monitorización de una estrategia que garantice la supervivencia y desarrollo de la empresa.

Motivación: Motivo o razón que provoca la realización o avoca la omisión de una acción, componente psicológico la cual orienta o mantiene la conducta de una persona.

Participación: es la acción de involucrarse en alguna actividad de manera intuitiva o cognitiva, la primera es impulsiva de respuesta inmediata y emocional, la cognitiva es premeditada.

Responsabilidad: cumplimiento a las obligaciones y cuidadoso al tomar decisiones o al realizar alguna actividad, como cualidad significa cuidar de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza.

Retroalimentación: considerado método de control de sistemas, mediante el cual los resultados de una actividad se reintroducen de nuevo, a fin de mantener el control y optimización de su comportamiento.

Unidad de mando, jerarquía: Es todo principio organizativo que establece que cada supervisado debe informar solo a un superior, preservando la línea continua de autoridad.

CAPÍTULO III. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación e importancia del estudio

3.1.1. Justificación Teórica

La investigación propuesta busca, a través de la gestión del capital humano, condiciones de trabajo y el cambio organizacional impactar en el desempeño, en la medida que el personal ha venido adaptándose a los cambios bruscos a raíz de la pandemia y mantener a la organización empresarial a la vanguardia del sector construcción. En dicho cambio analizar modernas estrategias de gestión organizacional idóneas, que logren mejorar el desempeño laboral y mantengan su competitividad empresarial.

Asimismo, el estudio contribuye a mejorar la toma de decisiones por parte de sus accionistas y directores de la organización.

Lo anterior, le permitirá al investigador inmiscuirse en diferentes aspectos teóricos, estratégicos de gestión y evaluación del desempeño por capacidades.

3.1.2. Justificación metodológica

Para lograr el cumplimiento de los objetivos, el estudio acude al empleo de cuestionarios como instrumentos para medir el desempeño laboral previamente validada y análisis de confiabilidad, aplicada en una muestra conformada por trabajadores. Además, ¹ a través de la aplicación de la valoración del desempeño y procesamiento de los datos recopilados, se busca conocer el impacto que pueda tener a causa de una gestión organizacional en la empresa constructora.

² Así, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación del instrumento de investigación, técnicas válidas como el cuestionario y la encuesta,

además que, para el análisis y conclusión de los resultados, se ampara en estadística inferencial y pruebas estadísticas paramétricas.

3.1.3. Justificación práctica

Los resultados de la investigación, permite encontrar soluciones a problemas latentes en la empresa constructora, problemas devenidos de los cambios abruptos debido a la pandemia por Covid-19, incumplimiento de metas, el temporal de lluvias en la zona de estudio, que inciden en el desempeño laboral del personal en la empresa.

Por tanto, los resultados del presente estudio propiciarán la solución de los problemas de la empresa. Más aún, el resultado obtenido sería una solución a los problemas de índole administrativo, que por su aplicación de una gestión organizacional idónea y eficaz, permitirá mejorar la situación actual, que atraviesa la empresa. Asimismo, la valoración del desempeño laboral por capacidades, hoy en día es fundamental para cualquier organización competitiva.

3.1.4. Importancia aplicada

Contar con una buena gestión organizacional puede ser un factor clave para que una empresa alcance sus objetivos, mejor si logra impactar en el desempeño laboral, de ese modo dirigir los esfuerzos del grupo hacia la consecución objetivos, mediante el uso eficiente de recursos, así como la organización e integración eficaz.

Cabe recalcar, que el estudio pretende medir el desempeño laboral, siendo este un actuar preponderante para la empresa moderna, siendo importante medir y administrar el desempeño, cuyos resultados, brindarán información con la cual la organización tendrá la capacidad de calificar idóneamente la eficiencia de los trabajadores y solucionar sus problemas latentes que afectan la consecución de objetivos.

3.1.5. Importancia social

Si bien una buena gestión organizacional convierte una tarea complicada en sencilla, también mejora la calidad de vida e incrementa el margen de beneficios, repercutiendo tanto a la empresa como a la sociedad, una gestión eficiente conlleva a una mejor producción económica, lo cual permite aumentar el bienestar de las personas y de la sociedad. Además, la evaluación del desempeño que pretende realizarse, de ser constante y oportuna garantiza que los colaboradores reciban retroalimentación siempre que lo necesiten, capacitación, descubre las fortalezas y debilidades de cada colaborador, por ende, mejora la comunicación, el diálogo entre el superior y el subordinado abierto, aumenta la confianza entre gerente y empleado.

En tal sentido, la gestión organizacional y el desempeño, representan herramientas esenciales para la interrelación en el ámbito laboral y la prosperidad social.

3.2. Delimitación del estudio

3.2.1. Delimitación espacial

El estudio pretende incursionar en la empresa constructora dedicada al rubro de la construcción, cuyo ámbito de acción es la ciudad de Pucallpa, capital de la región Ucayali, Perú.

3.2.2. Delimitación demográfica

Al incursionar por la empresa constructora, el estudio considera como informantes, al personal staff conformada por 46 colaboradores que laboran en la empresa, cuyas características son de ambos sexos, indistinta edad y origen natal.

3.2.3. Delimitación temporal

La gestión ¹⁰ organizacional y su impacto en el desempeño del personal de la empresa constructora en Ucayali, se realiza en el año 2023.

¹ **CAPÍTULO IV. FORMULACIÓN DEL DISEÑO**

4.1. Formulación del diseño

La aplicación del cuestionario en la gestión organizacional evidencia la mejora del desempeño laboral del personal en la empresa constructora, Ucayali 2023.

4.2. Diseño Esquemático

4.2.1. Misión

Aplicar los conocimientos adquiridos a la gestión de los contratos para ejecutarlos con los estándares de calidad, seguridad y medio ambiente, acordes a nuestro sistema integrado de gestión, enfocándonos en conseguir la satisfacción al cliente.

4.2.2. Visión

Convertirnos en una compañía líder en el sector de la construcción.

4.2.3. Objetivos estratégicos

Inmerso en el eje de gestión comercial; la contratación anual de 100 millones de soles en nuevos proyectos para mantener el volumen actual de cartera.

En la gestión operativa; cumplir con la planificación anual y revisión trimestral de los objetivos de producción y coste de obras de servicio.

En el eje de producción y rentabilidad; cumplir cierres mensuales de la producción y el coste de las diferentes unidades de negocio.

Eje de gestión contractual; desarrollo de la gerencia legal y contrataciones para la gestión contractual.

En el eje de gestión de recursos humanos; desarrollo del departamento de RRHH, para la selección del personal con las habilidades necesarias para los puestos requeridos.

Gestión del SIG; Resultados satisfactorios en las auditorías internas y externas del SIG.

4.2.4. Principios institucionales

Los principios son la guía básica para tomar cualquier decisión dentro de la organización cada día, inclusive decisiones a nivel individual de cada colaborador. Estos principios son:

Orientación al cliente, para conocer el detalle de las necesidades de los clientes para satisfacerlas, respetando y cumpliendo los acuerdos y compromisos con cada uno de ellos.

Orientación a la consecución de objetivos, dirigido a todos mantener un comportamiento orientado al cumplimiento de metas.

Desarrollo del personal, como oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Integridad, con el comportamiento transparente.

Capacidad de adaptación, enfocada a comprender las características de los entornos donde opera.

4.2.5. Valores institucionales

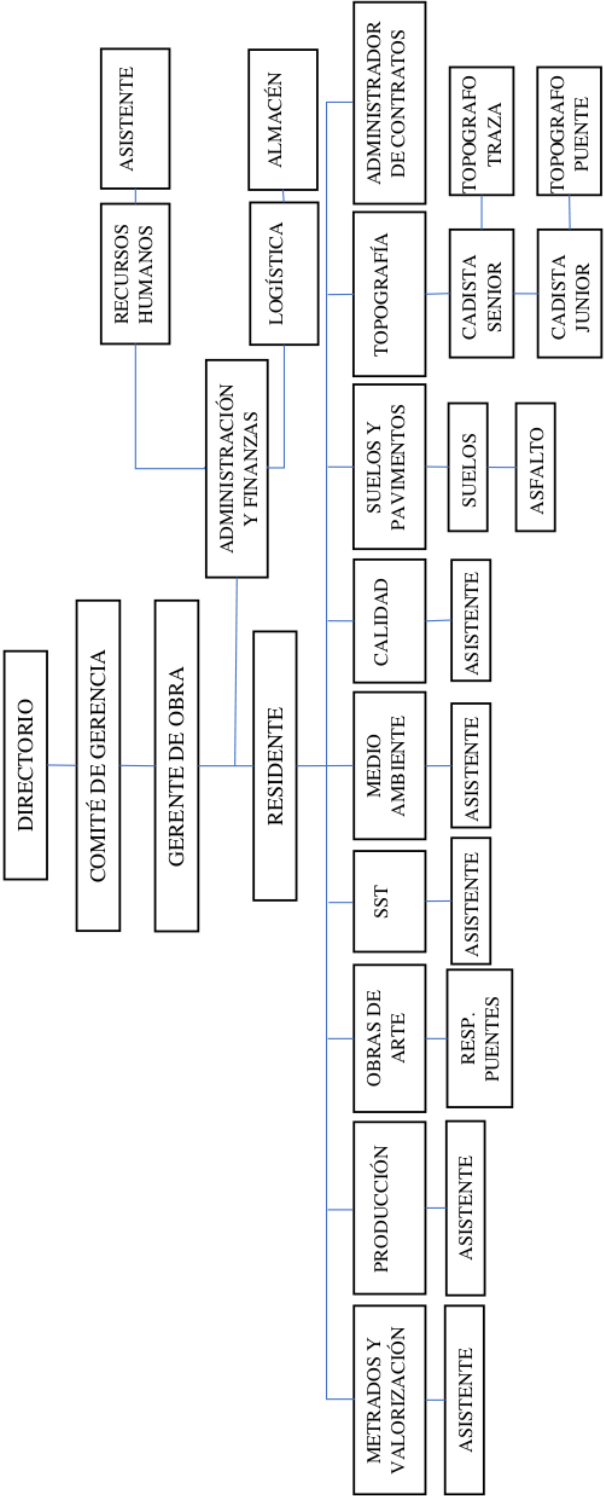
Los valores aplicados en la prestación de servicios, siempre están por delante de todo el actuar a nivel institucional, interna y externamente:

- El compromiso para con nuestros colaboradores.
- Confianza y credibilidad para con nuestros clientes.
- La excelencia, en el trabajo.
- La innovación en todos los procesos productivos.
- Transparencia en nuestras relaciones.
- Respeto por la comunidad y el medio ambiente.

4.2.6. Organigrama

Figura 4.2.6.1

Organigrama funcional, de la empresa constructora en Ucayali.



1

4.3. Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.3.1. Aspectos metodológicos

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada porque está orientada a resolver problemas presentes en los procesos de producción, distribución, circulación, organización y consumo de bienes y servicios de cualquier actividad humana (Nicomedes, 2019).

Según el nivel de investigación el estudio es descriptiva, porque busca describir algunas características fundamentales de un fenómeno, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer el comportamiento de los fenómenos en estudio (Martínez, 2018, citado en Guevara, Verdesoto y Castro, 2020). Además, con este tipo de investigación puede recopilarse todos los datos a la vez, pudiéndose analizar su incidencia e interrelaciones y describir variables en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En razón de que la recolección de datos pretende realizarse mediante procedimientos estandarizados, los datos son producto de las mediciones, debiendo analizarse con métodos estadísticos, por tal motivo, la investigación tiene enfoque cuantitativo, cuya interpretación constituye una explicación de resultados coherentes ante el conocimiento existente (Monje, 2011).

Asimismo, el estudio está basado en el diseño no experimental, porque la inferencia sobre la relación entre variables se realiza sin intervención o influencia directa, dicha relación es observada tal y como se encuentra en realidad. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que lo que se hace en una investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos.

Asimismo, respecto al diseño no experimental transeccional, porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Los datos en la investigación se recolectan en un único momento y no en dos tiempos.

En tal ¹ sentido, el diseño de aplicación planteado, ¹ permite evaluar el uso de instrumentos específicos, como el cuestionario, que dará solución del problema planteado, según la realidad investigada.

¹ 4.3.2. Población

Según Arias, Villasís y Miranda (2016) afirman ¹ que la población es el conjunto de casos definidos, limitados o accesibles que cumplen con determinados criterios de selección, pudiendo ¹ ser representados por personas, objetivos, transacciones o eventos.

En esa línea, ¹ la población está conformada por 46 colaboradores, que laboran en staff, prestando sus servicios a la empresa constructora.

4.3.3. Muestra

En este trabajo de investigación no es necesario calcular la muestra, por lo que se acoge a una muestra no probabilística, porque en este tipo de muestra no depende del azar los elementos, se escogen a criterio del investigador (Monje, 2011)

Por tanto, la muestra comprende 13 colaboradores del staff, seleccionados a criterio del investigador.

4.3.4. Cuestionario

García (2002) manifiesta que el cuestionario es una herramienta conformada por ² un sistema de preguntas con suma coherencia, sentido lógico y psicológico, ² expresado con lenguaje sencillo y claro, vinculada al planteamiento del problema con las respuestas que se obtienen de una muestra, seleccionada a partir de las necesidades de la investigación.

Asimismo, el cuestionario es una herramienta generada para recoger información organizada la cual permite dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio de investigación sondeo o encuesta (Casas, Repullo y Donato; citados en Bravo y Valenzuela, 2019).

4.3.4.1. Importancia del cuestionario

El cuestionario es un instrumento utilizado para recabar información sobre cierta población, característica o realidad, de una manera organizada, permitiéndose evaluar las variables interés de la investigación, su diseño cuidadoso definirá un constructo correcto, que recogerá información con mayor probabilidad a la calidad de información (Bravo y Valenzuela, 2019), entorno a su concepto, se devela la importancia del cuestionario para el presente estudio.

El cuestionario permitirá plasmar las interrogantes y conjeturas plantadas en la formulación del problema y el enunciado de los objetivos, al contar con un conjunto de preguntas apropiadas, facilitarán ⁷ la recolección de información que se pretende recopilar y sirva como material esencial para dar una propuesta de solución a la problemática de la realidad investigada. En su esencia e importancia, es un proceso estructurado de recogida de información a través del planteamiento de una serie de preguntas, cerradas o abiertas, según sea el enfoque de la investigación (García, et al., 2006).

4.3.4.2. Beneficio del cuestionario

El uso del cuestionario como herramienta de investigación, es beneficioso para el estudio, puesto que, le permite recopilar información o los datos directamente de los actores involucrados, brinda la oportunidad de conocer sus opiniones, ideas o hechos específicos, para el caso de la investigación su opinión respecto a la problemática detectada en la empresa constructora. Al respecto de los

beneficios del cuestionario, no requiere de un entrevistador calificado, permite uniformidad entre diferentes aplicaciones, su aplicación ahorra tiempo y personal, sus datos permiten a la investigación comparar y cuantificar sus resultados, permite el anonimato garantizando la ética investigativa, sistema esquematizado para poder ser tabulado y analizado cuantitativamente (García, 2002).

Los beneficios del cuestionario son varios, con el se puede recabar información respecto a variables contextuales e individuales, ayudan a comprender mejor los resultados. Al contar con su carácter estandarizado y organizado puede evaluarse cualquier población de estudiantes, profesores, padres, adultos mayores, respecto a situaciones típicas, frecuentes, conflictos, problemáticas, dolencias, en fin, valorar cualquier variable que se tenga intención de indagar. Además, al hablar de valorar, puede generar puntajes, niveles, permitiendo así caracterizar cualquier variable medible por su puesto ((Bravo y Valenzuela, 2019).

1 4.3.5. Encuesta

Hinojosa (2017) afirma que la encuesta es el procedimiento mediante el cual, el investigador recopila información o datos, por medio de un cuestionario, con la finalidad de conocer las opiniones, ideas o hechos específicos, sobre un determinado problema.

Es así, que la encuesta ha sido la técnica en la cual se ampara el estudio para abordar las unidades muestrales, designadas a criterio del investigador.

¹ CAPÍTULO V. PRUEBA DE DISEÑO

5.1. Aplicación de la propuesta de solución

Para este trabajo de investigación, se ha empleado el instrumento de investigación de cuestionario, diseñado y esquematizado considerando ¹ las variables independiente y dependiente, respectivamente y sus dimensiones.

Puntuaciones de los encuestados según cada pregunta.

Tabla 5.1

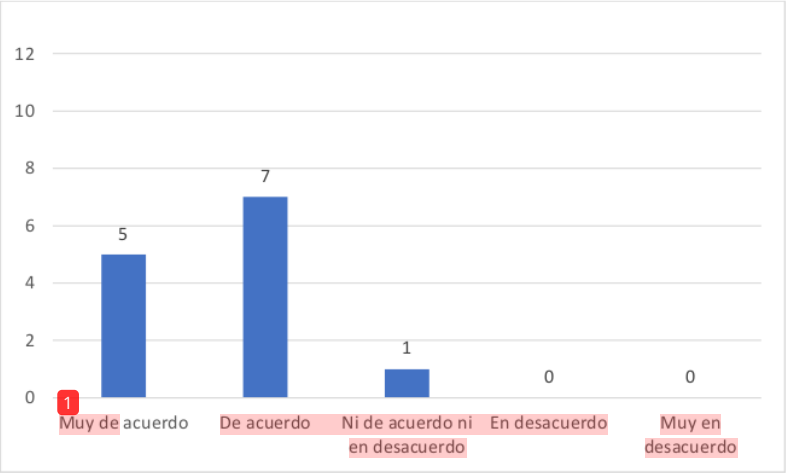
Estima que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	5	38,5	38,5
De acuerdo	7	53,8	92,3
¹ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,7	100,0
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1

Gestión organizacional como factor clave en el desempeño laboral



Se observa que el 53,8% de los encuestados está de acuerdo en considerar que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral, mientras que el 38,5% está muy de acuerdo y el 7,7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.2

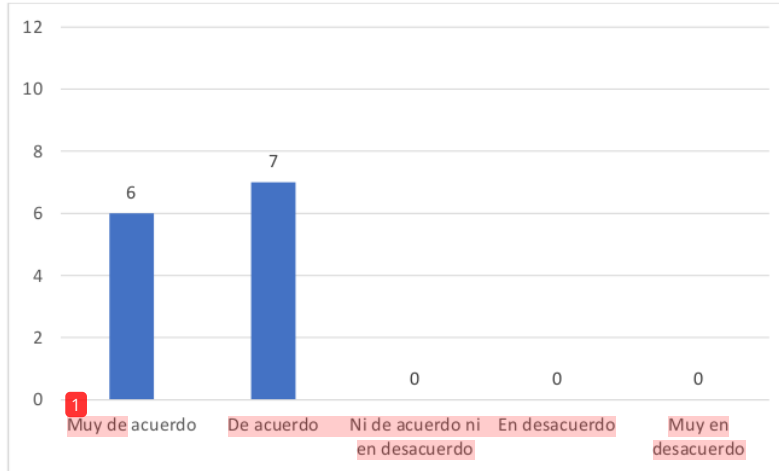
Considera que, una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	6	46,2	46,2
De acuerdo	7	53,8	100,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.2

Una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal



Se observa que el 53,8% de los encuestados está de acuerdo en que una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal en la empresa, mientras que el 46,2% está muy de acuerdo.

Tabla 5.3

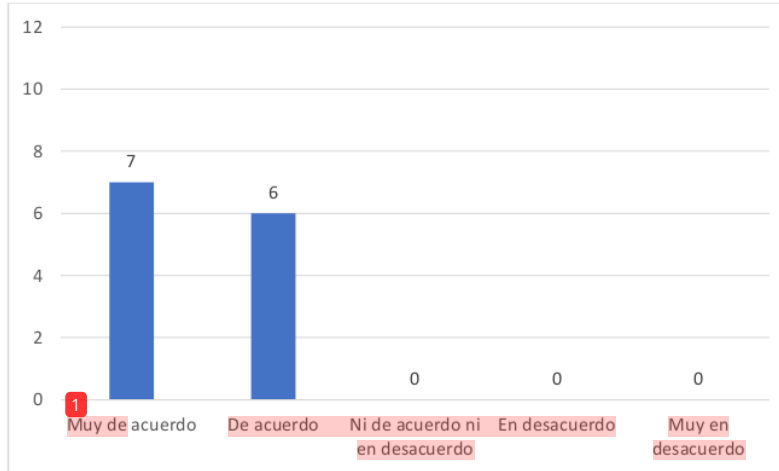
Las condiciones de trabajo son preponderantes de gestionar para garantizar un buen desempeño en la empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	7	53,8	53,8
De acuerdo	6	46,2	100,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.3

Las condiciones de trabajo garantizan un buen desempeño.



Se puede observar que el 53,8% de los encuestados está muy de acuerdo en que las condiciones de trabajo garantizan un buen desempeño en la empresa, mientras que el 46,2% está de acuerdo.

Tabla 5.4

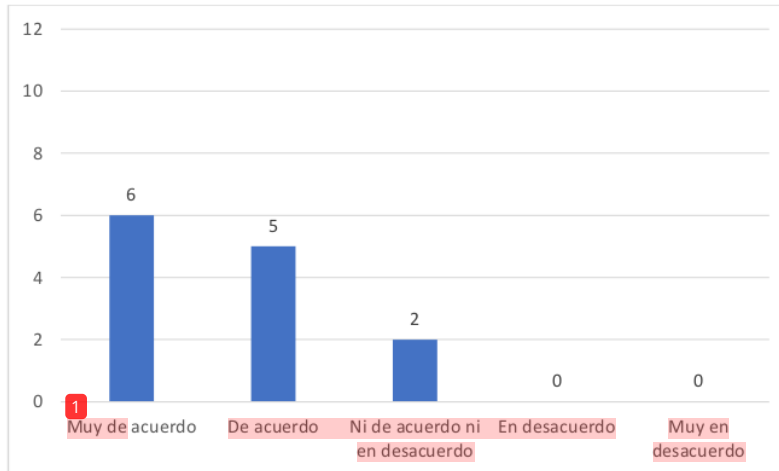
Cree que la gestión del cambio organizacional va influir en el desempeño del personal.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	6	46,2	46,2
De acuerdo	5	38,5	84,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	15,4	100,0
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.4

⁵ La gestión del cambio organizacional influye el desempeño del personal.



⁵ Se observa que el 46,2% de los encuestados está muy de acuerdo en que la gestión del cambio organizacional influye el desempeño del personal, mientras que el 38,5% está de acuerdo y el 15,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.5

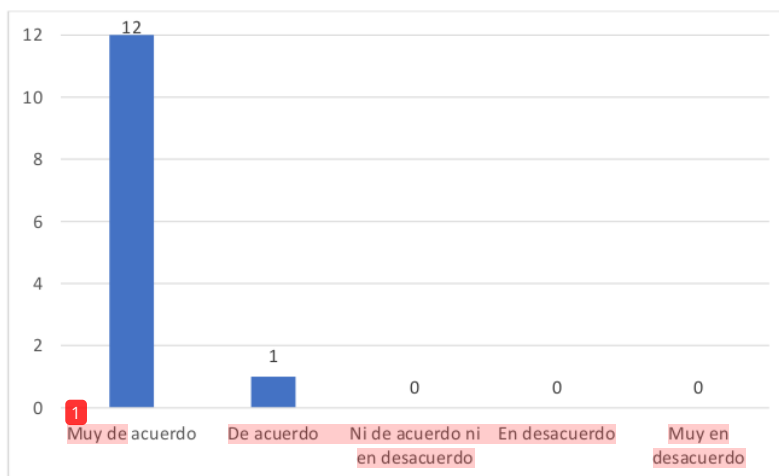
La constante capacitación del personal promueve un buen desempeño en la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	12	92,3	92,3
De acuerdo	1	7,7	¹ 100,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.5

La capacitación promueve un buen desempeño en la empresa



Se observar que el 92,3% de los encuestados está muy de acuerdo en que la capacitación promueve un buen desempeño en la empresa, mientras que el 7,7% está de acuerdo.

Tabla 5.6

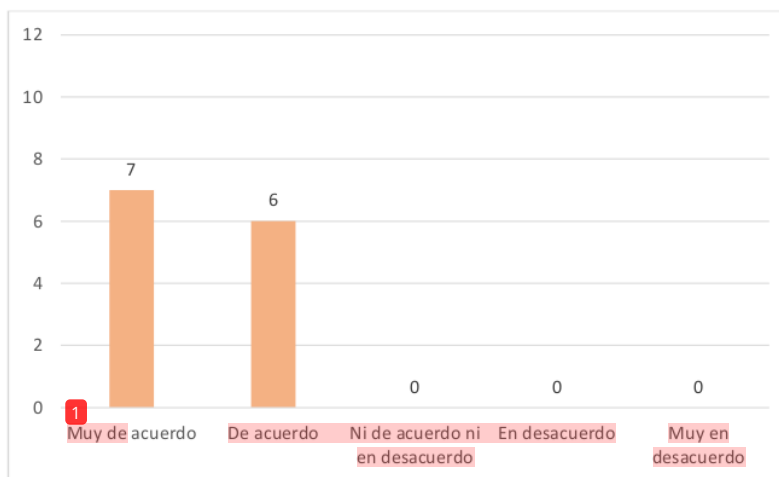
Considera que el sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	7	53,8	53,8
De acuerdo	6	46,2	100,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.6

El sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.



Se observa que el 53,8% de los encuestados está muy de acuerdo en que el sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño, mientras que el 46,2% está de acuerdo.

Tabla 5.7

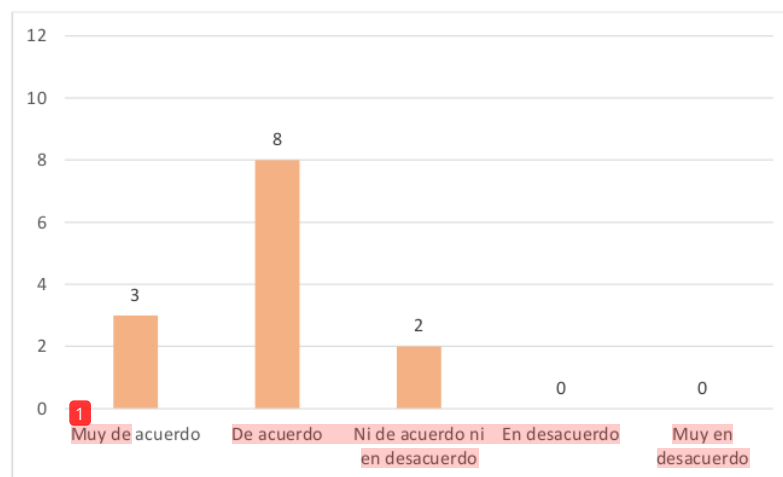
Con asertividad se logra tomar decisiones acertadas ante diversas situaciones.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	3	23,1	23,1
De acuerdo	8	61,5	84,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	15,4	100,0
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.7

Con asertividad se toman decisiones acertadas ante diversas situaciones.



Se observa que el 61,5% de los encuestados está de acuerdo en considerar que con asertividad se toman decisiones acertadas ante diversas situaciones laborales, mientras que el 23,1% está muy de acuerdo y el 15,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.8

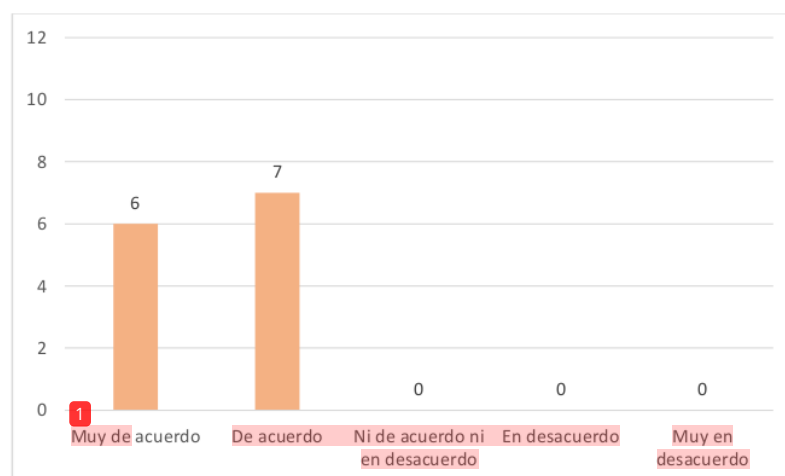
Una adecuada orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	6	46,2	46,2
De acuerdo	7	53,8	¹ 100,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0,0	
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.8

La orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.



Se observar que el 53,8% de los encuestados está de acuerdo en que la orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de los procesos productivos, mientras que el 46,2% está muy de acuerdo.

Tabla 5.9

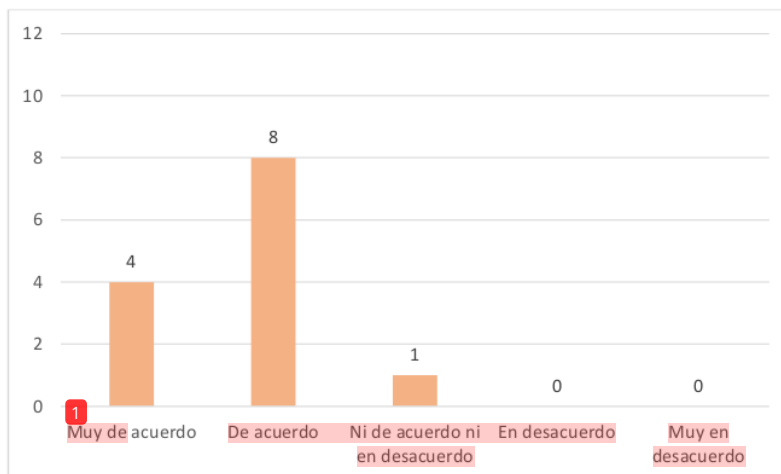
Estima que la iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.

¹ Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	4	30,8	30,8
De acuerdo	8	61,5	92,3
¹ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,7	100,0
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.9

La iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.



Se observó que el 61,5% de los encuestados está de acuerdo con que la iniciativa y adaptabilidad favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales, mientras que el 30,8% está muy de acuerdo y el 7,7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.10

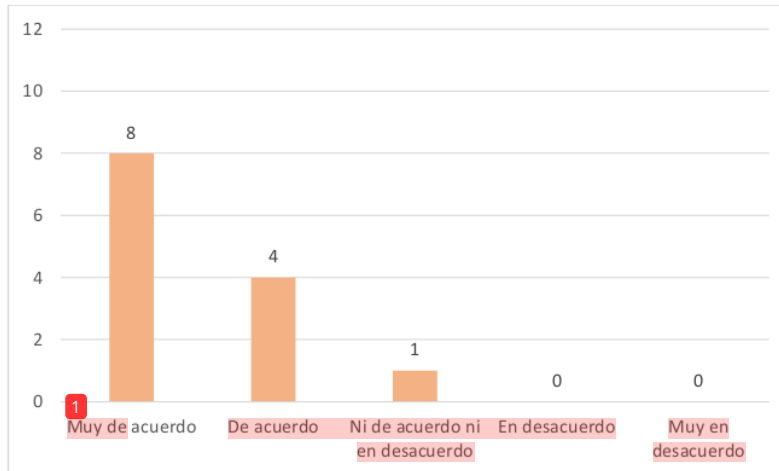
Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	61,5	61,5
De acuerdo	4	30,8	92,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,7	100,0
En desacuerdo	0	0,0	
Muy en desacuerdo	0	0,0	
Total	13	100,0	

NOTA: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.10

Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.



Se observa que el 61,5% de los encuestados está muy de acuerdo en que las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva, mientras que el 30,8% está de acuerdo y el 7,7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.11

2
Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI)

N	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
1	4	4	4	3	5
2	5	5	5	4	5
3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5
6	5	4	4	5	5
7	4	4	5	4	5
8	4	4	4	4	5
9	4	5	4	5	5
10	5	4	4	5	5
11	3	5	5	3	5
12	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4
Total	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_4	ΣX_5
13	56	58	59	56	64

¹
Tabla 5.12

Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI)

VI	Escala de valoración										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X ₁	0	0,0	0	0,0	1	7,7	7	53,8	5	38,5	100	
X ₂	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	53,8	6	46,2	100	
X ₃	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	46,2	7	53,8	100	
X ₄	0	0,0	0	0,0	2	15,4	5	38,5	6	46,2	100	
X ₅	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	12	92,3	100	

Las preguntas tabuladas, permitirán interpretar las medias y desviaciones según las puntuaciones obtenidas, estableciéndose así el rango de ²escala de Likert de 1 a 5, en donde se ubican las puntuaciones de los encuestados, para luego calcular las medias que revelaran si los encuestados están de acuerdo o no con la valoración numérica correspondiente al rango de la escala.

Asimismo, se calcula las desviaciones estándar, que nos indicarán el promedio de desviación estándar de las puntuaciones con respecto a la media, es decir, que nos indica el grado de concentración o dispersión de las puntuaciones respecto a la media.

¹
Tabla 5.13

Preguntas de la variable independiente (VI)

PREGUNTAS	N=13 MEDIA	Desviación Estándar
X ₁ Estima que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral.	4,31	0,63
X ₂ Considera que, una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal en la empresa.	4,46	0,52
X ₃ Las condiciones de trabajo son preponderantes de gestionar para garantizar un buen desempeño en la empresa.	4,54	0,52
X ₄ Cree que la gestión del cambio organizacional va influir en el desempeño del personal.	4,31	0,75
X ₅ La constante capacitación del personal promueve un buen desempeño en la empresa	4,92	0,28

¹
INTERPRETACIÓN

Conforme a la tabla 5.13 encontramos que según las preguntas referidas a la variable independiente (VI) el 60% de los colaboradores encuestados en la empresa constructora tienen valores de respuesta promedio de 4,46 a 4,92, mientras que el otro 40% tienen valores de respuesta promedio de 4,31, permitiendo evidenciar la tendencia de que la mayoría está de acuerdo en que la gestión organizacional mejora el desempeño de sus colaboradores.

Además, apreciamos en la ¹ tabla, que las medias obtenidas según las preguntas señaladas, demuestran que la mayoría de los colaboradores encuestados están de acuerdo que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral.

¹ En relación a las desviaciones estándar obtenidas según las preguntas relacionadas con la variable independiente, la estadística señala que el fundamento teórico de los gráficos de control para la media (\bar{X}) está en el teorema central de límite.

En términos generales este teorema dice que la distribución \bar{X} , es decir, cada una de las medias de una muestra, tenderá a una normal sea el tamaño de la muestra relativamente grande o si la muestra es pequeña, en ambos casos, la distribución de las medias tenderá a una normal. Entonces ² la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra.

Si determinamos la media y la desviación de estándar de la distribución muestral, podemos determinar los límites de control superior e inferior utilizando las siguientes fórmulas.

$$\text{Límite de control superior (UCL)} = \bar{X} + z\sigma$$

$$\text{Límite de control inferior (LCL)} = \bar{X} - z\sigma$$

Donde:

\bar{X} = Media de las medias de la muestra.

z = Número de desviaciones estándar normales, siendo 3 para el 99.7% de nivel de confianza.

σ = Desviación estándar, siendo igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de muestra:

$$\sigma = \frac{\sigma_x}{\sqrt{N}}$$

Por ello, respecto a la desviación estándar de la primera pregunta (X_1) podemos señalar que el 99.7% de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 4.31 + 3 \times \frac{0.63}{\sqrt{13}}$$

$$UCL = 4.83$$

Luego:

$$LCL = 4.31 - 3 \times \frac{0.63}{\sqrt{13}}$$

$$LCL = 3.78$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 4,83 hasta 3,78, significando que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados, implicando que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias o promedios.

Podemos señalar que la gestión organizacional no generará de por si una consecuente mejora del desempeño de las empresas de construcción, mientras no exista la correcta y eficaz gestión organizacional, sostenible en el tiempo.

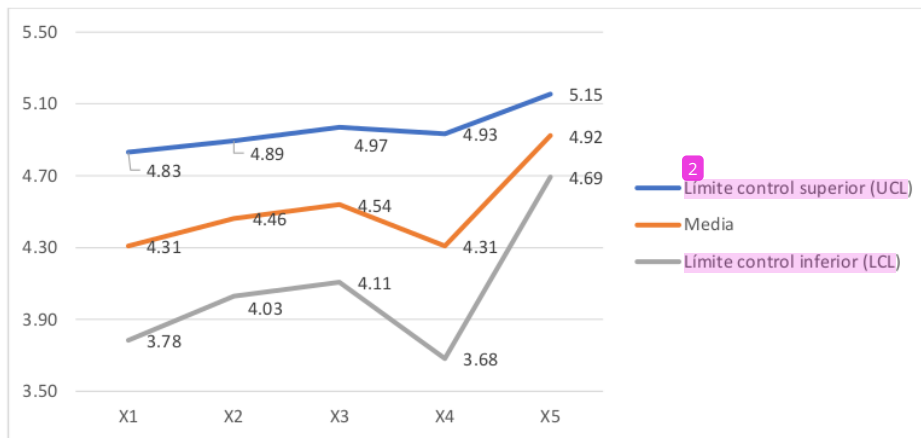
Tabla 5.14

Límites de control superior e inferior en variable independiente.

Variable independiente	Media	Límite control Superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
X_1	4,31	4,83	3,78
X_2	4,46	4,89	4,03
X_3	4,54	4,97	4,11
X_4	4,31	4,93	3,68
X_5	4,92	5,15	4,69

Gráfico 5.11

Gráfica del Límite de Control de la (VI)



¹ De acuerdo a los datos obtenidos al aplicar la encuesta según el cuestionario, y conforme a los resultados obtenidos del análisis estadístico basado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que la gestión organizacional posibilita la mejora del desempeño laboral en las empresas de construcción en Ucayali, Perú.

Tabla 5.15

2
Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD)

N	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
1	4	3	4	4	5
2	4	4	4	5	5
3	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	3	4
7	4	3	4	4	5
8	4	4	4	4	4
9	5	4	5	4	4
10	5	4	5	4	3
11	5	5	4	4	5
12	5	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5
Total	ΣY_1	ΣY_2	ΣY_3	ΣY_4	ΣY_5
13	59	53	58	55	59

¹
Tabla 5.16

Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD)

VI	Escala de valoración										Total	
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y ₁	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	46,2	7	53,8	100	
Y ₂	0	0,0	0	0,0	2	15,4	8	61,5	3	23,1	100	
Y ₃	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	53,8	6	46,2	100	
Y ₄	0	0,0	0	0,0	1	7,7	8	61,5	4	30,8	100	
Y ₅	0	0,0	0	0,0	1	7,7	4	30,8	8	61,5	100	

Las preguntas que corresponden esta vez para la variable dependiente se tabularon, permitiendo interpretar las medias y desviaciones según las puntuaciones obtenidas, estableciéndose así el rango de ²escala de Likert de 1 a 5, en donde se ubican las puntuaciones de los encuestados, para luego calcular las medias que revelaran si los encuestados están de acuerdo o no con la valoración numérica correspondiente al rango de la escala.

De igual manera, se calcula las desviaciones estándar, que nos indicarán el promedio de desviación estándar de las puntuaciones con respecto a la media, es decir, que nos indica el grado de concentración o dispersión de las puntuaciones respecto a la media.

¹
Tabla 5.17

Preguntas de la variable dependiente (VD)

PREGUNTAS	N=13 MEDIA	Desviación Estándar
Y ₁ Considera que el sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.	4,54	0,52
Y ₂ Con asertividad se logra tomar decisiones acertadas ante diversas situaciones.	4,08	0,64
Y ₃ Una adecuada orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.	4,46	0,52
Y ₄ Estima que la iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.	4,23	0,60
Y ₅ Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.	4,54	0,66

¹
INTERPRETACIÓN

Conforme a la tabla 5.16 encontramos que según las preguntas referidas a la variable dependiente (VD) el 60% de los colaboradores encuestados en la empresa constructora ² tienen valores de respuesta promedio de 4,46 a 4,54, mientras que el otro 40% ¹ tienen valores de respuesta promedio de 4,08 a 4,23, permitiendo evidenciar la tendencia de que la mayoría está de acuerdo en que el sentido de responsabilidad mejora el desempeño laboral.

Además, se puede ver en la tabla, ¹ que las medias obtenidas según las preguntas señaladas, demuestran que la mayoría de los colaboradores encuestados están de acuerdo que el desempeño laboral es un factor clave en la gestión organizacional.

¹ En relación a las desviaciones estándar obtenidas según las preguntas relacionadas con la variable dependiente, la estadística señala que el fundamento teórico de los gráficos de control para la media (\bar{Y}) está en el teorema central de límite.

Del mismo modo que la variable independiente, se determina ² la media y la desviación de estándar de la distribución muestral, pudiendo determinar los límites de control superior e inferior utilizando las mismas fórmulas.

² Por ello, respecto a la desviación estándar de la primera pregunta (Y_1) podemos señalar que el 99.7% de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 4.54 + 3 \times \frac{0.52}{\sqrt{13}}$$

$$UCL = 4.97$$

Luego:

$$LCL = 4.54 - 3 \times \frac{0.52}{\sqrt{13}}$$

$$LCL = 4.11$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 4,97 hasta 4,11 significando que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados, implicando ³ que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias o promedios.

Así, podemos señalar que la mejora del desempeño del personal en la empresa de construcción es viable, en la medida que el sentido de responsabilidad sea fortalecido.

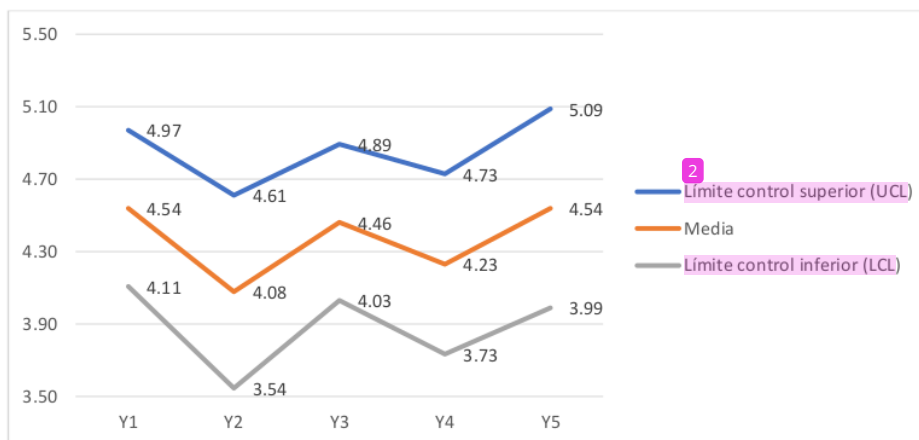
Tabla 5.18

² Límites de control superior e inferior en variable dependiente

Variable dependiente	Media	Límite control Superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
Y ₁	4,54	4,97	4,11
Y ₂	4,08	4,61	3,54
Y ₃	4,46	4,89	4,03
Y ₄	4,23	4,73	3,73
Y ₅	4,54	5,09	3,99

Gráfico 5.12

Gráfica del Límite de Control de la (VD)



¹ Conforme a las puntuaciones de acuerdo a las preguntas de la variable dependiente, al aplicar la encuesta según el cuestionario, y con base a los resultados obtenidos del análisis estadístico amparado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que el desempeño del personal en la empresa de construcción está directamente relacionado con la gestión organizacional.

CONCLUSIONES

Primera

Se ha determinado que existe relación entre la gestión organizacional y el desempeño, por ende una buena gestión organizacional va a mejorar el desempeño del personal de la empresa constructora en Ucayali, en la medida que se realice una idónea gestión del capital humano, se contemplen oportunas condiciones de trabajo y se asuma como bien un cambio organizacional inmerso en la gestión, que impacte en el desempeño del personal.

Segunda

Específicamente el capital humano tiene impacto en el desempeño del personal de la empresa constructora en Ucayali. La gestión oportuna y estratégica del capital humano resulta clave para mejorar el desempeño laboral.

Tercera

Respecto a la gestión de condiciones de trabajo, también guarda relación con el desempeño, en tal sentido, gracias al estudio desarrollado en la investigación, se puede aseverar que en la medida que se ofrezcan adecuadas condiciones de trabajo ¹⁰ en la empresa, impactaran en el desempeño laboral del personal.

Cuarta

Una tercera dimensión considerada, es la propia gestión de cambio organizacional, al que muchas veces es asumido por el personal como un cambio a lo que estaba acostumbrado y que crea que los cambios serán en su perjuicio. Los resultados hallados en el estudio, develarían la estrecha relación que tiene el cambio organizacional con el desempeño, considerando que en la medida que se considere dentro del cambio

organizacional una etapa de adaptación y preparación al cambio, se podrá impactar en el desempeño laboral.

Quinta

La capacitación representa una herramienta muy importante para la empresa, efectivamente, se ha podido evidenciar la estrecha relación que mantiene con el desempeño, cuánto más constante se brinde capacitaciones al personal, mayor impacto tendrá el desempeño del personal en la empresa constructora, además que la capacitación facilita el cambio necesario para que el personal adopte los cambios para mejor, logre adaptarse y lograr los objetivos institucionales y personales.

RECOMENDACIONES

Primera

Los resultados que confirman la estrecha relación que mantiene la gestión organizacional con el desempeño, se recomienda a la empresa constructora poner en marcha una gestión de cambio organizacional, para solucionar la problemática del desempeño laboral que viene afectando la no consecución de sus objetivos institucionales, en dicha gestión, deberá involucrar al propio colaborador como generador del cambio organizacional.

Segunda

Ante la conclusión, de que una gestión oportuna y estratégica del capital humano resulta clave para mejorar el desempeño laboral, se recomienda a la empresa realizar estudios que ahonde el capital humano, a fin de medir los recursos con los que cuenta la empresa y dotarle de un valor económico a las habilidades profesionales de cada uno de sus colaboradores.

Tercera

Asumir como estrategia la gestión de condiciones de trabajo en la empresa, recomendándose valorar la conciliación y la flexibilidad, los cuales son beneficios sociales más o mejor valorados por todos los empleados, de ser necesario realizar un estudio descriptivo respecto a los beneficios sociales del trabajador mayormente valorados.

Cuarta

Todo cambio trae consecuencias, en razón a ello, está que la empresa a desarrollar un cambio organizacional, debe contemplar un proceso de adaptabilidad, dentro del cual, se capacite, se fortalezca las capacidades y habilidades de los colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. Cengage Learning Editores S.A. 6ta Edición. México D.F. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Aching, P. (2022). *Relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación. Pucallpa, 2020*. Tesis posgrado Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, Perú.
- Alles, M. (2005). *Diseño por competencias: Evaluación 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, A. y Chica, S. (2008). *Gestión de las organizaciones públicas*. Programa de administración territorial. Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Segunda edición. Madrid, España. p. 171
- Arias, S. (2018). *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público – Puquio*. Tesis Posgrado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Limas, Perú.
- Ashqui, J. (2018). *La gestión organizacional y su incidencia en los procesos de producción de carrocerías en Tungurahua*. Tesis Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Ballina, F. (2006). *Diferencias en la administración pre moderna, moderna y posmoderna: propuestas para un debate en Latinoamérica*. Problemas de Desarrollo 37 (144), pp. 222-233.

- Becton, B. y Schraeder, M. (2009). *Strategic Human Resources Management: Are we there yet?*. The Journal for Quality and participation. Cincinnati, Ohio. 31(4). pp. 11-18.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. John Wiley & sons, Nueva York. EE.UU.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales*. Revista Europea de Formación profesional I. pp. 8-14.
- Canda, F. (2006). *Diccionario de psicología y pedagogía*. Cultura S.A. Madrid, España.
- Carrasco, B. (2017). *La gestión organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa Jocema S.A.C. en el 2015*. Tesis pregrado Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Contreras, J. (2018). *La gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia de capital humano en las pequeñas empresas*. (Caso de Estudio). Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Cornejo, M. e Ysla, O. (2019). *Gestión organizacional y desempeño laboral en la UGEL Pacasmayo, 2019*. Tesis Universidad César Vallejo. La Libertad, Perú.
- Castellano, H. (2005). *Planificación: herramientas para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto*, Editorial Cendes. Caracas. Venezuela.
- Castillo, R. (2013). *Gestión de Recursos Humanos: Manual de Procedimientos de Gestión del Desempeño*. Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional. Nicaragua.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Education. 9na Edición. México. Recuperado de

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Dávalos, L. (2015). *Fundamentos de la gestión organizacional*. Recuperado de <https://labcalidad.files.wordpress.com/2015/08/1-2015-terminos-y-definiciones2.pdf>

Demelza, M. (2017). *Gestión Organizacional*. Fondo Editorial Areandino, Bogotá Colombia. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/326423934.pdf>

Espino, J. (2016). *Gestión del cambio y el desempeño laboral en los trabajadores I.E. San Luis Gonzaga de Ica, 2016*. Tesis Universidad Autónoma de Ica. Ica, Perú.

Ferrer, J. (2014). *Gestión del cambio*. LID Editorial Empresarial. Colombia.

Gaete, R. (2010). *Discurso de gestión de recursos humanos presentes en las iniciativas y normas de responsabilidad*.

Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Educación XXI. (10). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España.

Gonzáles, N., Mendoza, P. y Opazo, M. (2008). *Análisis de la gestión de competencias y su integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño*. Tesis Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Gordillo, A. (2002). *Gerencia de Recursos Humano*, Legis, Bogotá.

Gullo, J. y Nardulli, J.P. (2015). *Gestión organizacional*. Editorial MAIPUE. Santiago del Estero, Argentina. Recuperado ¹⁰ _{de} https://bibliotecaeeslboulogne.files.wordpress.com/2020/06/gestion-organizacional-gullo-javier_-nardulli-juan-p.pdf

Grisales, M. y Gallego, L. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de*

- Pereira. Universidad Católica de Pereira, Colombia. Recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hax, A. y Majluf, N. (1996). *Gestión de empresa con una visión estratégica*. Colección de oro. Santiago. Chile.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). *Factores laborales de equilibrio entre trabajo Y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Revista Universum 23(1): pp 116-133, Universidad de Talca, Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- Lazzati, S. (2016). Competencias, cambio y coaching. Garnica, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- ⁸ Malpartida, Y. (2018). *Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali, 2018*. Tesis Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Matute, R. (2019). *Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Casma, 2018*. Tesis Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carreón. Huacho, Perú.
- ⁴ Masiá, C. (2018). *La evaluación del desempeño por competencias en el ámbito laboral español*. Universitat Jaume I. UJI. España.
- Motowildo, S., Borman, W. y Schmit, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. Human performance 10(2), pp. 71-83.

Recuperado

de:

http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1002_1

Motowidlo, S. (2003). *Industrial and organizational Psychology*. Job performance. Handbook of psychology. New York., USA; pp 39-53.

Muñoz, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016*. Tesis Pregrado Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.

³ Narváez, M., Gutiérrez, C. y Senior, A. (2011). *Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad*. Revista Venezolana de Análisis de coyuntura. 17(2). Caracas, Venezuela.

Pereda, S., Berrocal, F. y López, M. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias y gestión del conocimiento*. ⁴ Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A, España.

Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Instituto Tecnológico de Villahermosa. UPIICSA 17(7). Pp. 50-51.

Pillaca, K. (2022). *Gestión organizacional y desempeño comercial en el Minimarket Maxis, Ayacucho, 2021*. Tesis Universidad de Ayacucho Federico Froebel. Ayacucho, Perú.

Rodríguez, A. *et al.* (2014). *Psicología de las organizaciones*. Editorial UOC S.L.. Barcelona, España. Recuperado de https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones/o6tbBQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Ropa, B. y Alama, M. (2022). *Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción*. Revista Científica de la UCSA 9(1). Huancavelica Perú. pp 81-103. Recuperad de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n1/2409-8752-ucsa-9-01-81.pdf>

- Salgado, A., y Calderón, L. (2014). *Sistemas de Control de Gestión y Desempeño Organizacional: una revisión conceptual*. Segundo Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México D.F.
- Sánchez, M. (2016). *Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución en la visión de la organización*. Revista Digital FCE UNLP. 5(10). México. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/61139/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 3 Senlle, A. (2001). *ISO 9000-2000, Liderazgo de la nueva calidad*. Gestión 2000.
- Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competences at work*. Wiley, New York, EE.UU
- Tamayo, Y., Del Río, A. y García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Suma de Negocios. Revista Elsevier Doyma 5(11). Pp.70-77. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/82160589.pdf>
- Torres, S. (2009). *Desarrollo organizacional*. El Cid Editores. Córdoba, España.
- Work meter (2021). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Blog institucional. Recuperado en <https://es.workmeter.com/claves-para-mejorar-el-rendimiento-laboral-en-las-empresas-guia-gratuita>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III. La población de estudio*. Revista alergia México 63(2). México.
- Bravo, T. y Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación. Cuestionario*. Cuadernillo Técnico de evaluación educativa. Centro UC Medición MIDE. México.
- García, F. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. 1ra edición. Editorial Limusa. Universidad de Sonora. México.

García, F. *et al.*, (2006). *Diseño de cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones*. Revista Clínica de Medicina de Familia 1(5). España; pp. 232-236.

Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativas (descriptivas, experimentales, participativas de investigación-acción)*. Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento. RECIMUNDO 4(3). Babahoyo, Ecuador; pp.163-173.

¹ Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw Hill Education. México.

Hinojosa, J. (2017). *El arte de hacer una tesis*. 1ra edición. Centro de Impresiones Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, Neiva, Colombia.

Nicomedes, E. (2019). *Tipos de investigación*. Repositorio Universidad Santo Domingo de Guzmán. Lima, Perú.

¹ Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2da. Edición. Fondo Editorial UPEL, Caracas, Venezuela.

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO GOD-23

El título de la investigación “Gestión ¹⁰ organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023”.

Estimado(a), colaborador(a), el presente cuestionario tiene fines netamente investigativos y carácter anónimo, por lo que no debe escribir ningún seudónimo, se le pide sincerar su respuesta a las proposiciones marcando con una (x), en uno de los niveles de aceptación o rechazo.

- 5- Muy de acuerdo.
- 4- De acuerdo.
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 2- En desacuerdo.
- 1- Muy en desacuerdo.

Gestión organizacional		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
1	Estima que la gestión organizacional es un factor clave en el desempeño laboral. ⁶					
2	Considera que, una buena gestión del capital humano favorece el desempeño del personal en la empresa.					
3	Las condiciones de trabajo son preponderantes de gestionar para garantizar un buen desempeño en la empresa. ⁵					
4	Cree que la gestión del cambio organizacional va influir en el desempeño del personal.					
5	La constante capacitación del personal promueve un buen desempeño en la empresa					
Desempeño laboral						
6	Considera que el sentido de responsabilidad es un factor clave para el desempeño.					
7	Con asertividad se logra tomar decisiones acertadas ante diversas situaciones.					
8	Una adecuada orientación y gestión de tiempo garantiza el funcionamiento de procesos productivos.					
9	Estima que la iniciativa y adaptabilidad, favorecen al cumplimiento de objetivos institucionales.					
10	Las habilidades laborales favorecen el rendimiento y la eficiencia productiva.					

¡Gracias!

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

1 Problemas	Objetivos	1 Variables	Diseño
Problema general: ¿Cómo la gestión organizacional impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?	Objetivo general Determinar si la gestión organizacional mejora el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.	Variable independiente Gestión organizacional	Formulación del diseño: La aplicación del cuestionario en la gestión organizacional incide en el desempeño del personal en la empresa constructora, Ucayali, 2023.
Problema específico 1 ¿En qué medida la gestión del capital humano impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?	Objetivo específico 1 Identificar si la gestión del capital humano impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.	Variable dependiente Desempeño	Instrumento de investigación: Cuestionario. Técnica de recolección de datos: Encuesta.
Problema específico 2 ¿Cuál es el efecto de la gestión de condiciones de trabajo en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?	Objetivo específico 2 Definir si la gestión de condiciones de trabajo impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.		
Problema específico 3 ¿De qué forma la gestión del cambio organizacional impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023?	Objetivo específico 3 Establecer si la gestión del cambio organizacional impacta en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.		

Anexo 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Américo Rojas Apaza
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Nacional del Altiplano
- 1.3 Especialidad del validador: Maestría en Contabilidad y Administración
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario GOD-23
- 1.5 Título de la investigación:
"Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023".
- 1.6 Autor del instrumento: César Augusto Franco Vega.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			60		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables			60		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				70	
4. Organización	Existe una organización lógica.				80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			60		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			50		
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				70	
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				80	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			60		
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			50		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

69

Lima, 10 de julio del 2023.

Nombres y Apellidos: Américo Rojas Apaza
DNI: 01332678


M.Sc. AMÉRICO ROJAS APAZA
DOCENTE AUXILIAR
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES
FIRMA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Clifford Ramiro Peña Eugenio
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Representante legal Consorcio vial May Ushin
- 1.3 Especialidad del validador: C.P.C. Contador Público
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario GOD-23
- 1.5 Título de la investigación:
"Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023".
- 1.6 Autor del instrumento: César Augusto Franco Vega.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.			50		
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables			60		
13. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			60		
14. Organización	Existe una organización lógica.			50		
15. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			50		
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			60		
17. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.			60		
18. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.			60		
19. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80	
20. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.			50		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

58

Lima, 10 de julio del 2023.

Nombres y Apellidos: Clifford Ramiro Peña Eugenio

DNI: 22404732


CONSORCIO VIAL MAYUSHIN
C.P. CLIFFORD R. PEÑA EUGENIO
REPRESENTANTE COMÚN
FIRMA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Rgas Brading Elizabeth Kalluska
 1.2 Cargo e institución donde labora: Gerente General
 1.3 Especialidad del validador: Maestra en tributos / Lic. Contaduría Pública
 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario GOD-23
 1.5 Título de la investigación:
 "Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023".
 1.6 Autor del instrumento: César Augusto Franco Vega.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				65	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				65	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				75	
4. Organización	Existe una organización lógica.				80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				63	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				63	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				80	
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				75	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				65	
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				61	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

69.2

Lima, 10 de julio del 2023.

Nombres y Apellidos:

DNI:

Elizabeth Katalina Figueroa Barrantes
40999995

TRABAJOS ESPECIALES DE OBRA PÚBLICA S.A.C.
TRESOP S.A.C.

Elizabeth K. Barrantes
GERENTE GENERAL
FIRMA

Anexo 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Experto	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5	Criterio 6	Criterio 7	Criterio 8	Criterio 9	Criterio 10	Total
1	60	60	70	80	60	50	70	80	60	50	640
2	50	60	60	50	50	60	60	60	80	50	580
3	65	65	75	80	63	63	80	75	65	61	692
Total	175	185	205	210	173	173	210	215	205	161	1912
Promedio	58,33	61,67	68,33	70,00	57,67	57,67	70,00	71,67	68,33	53,67	63,73
Des. Est.	7,64	2,89	7,64	17,32	6,81	6,81	10,00	10,41	10,41	6,35	86,26
Varianza	58,33	8,33	58,33	300,00	46,33	46,33	100,00	108,33	108,33	40,33	874,67
											3141,33

Coefficiente de confiabilidad

Alfa Crombach:

$$\alpha = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Reemplazando:

$$\alpha = \left(\frac{10}{10-1} \right) \left[1 - \frac{874.67}{3141.33} \right]$$

$$\alpha = 0.80$$

²

El valor obtenido es 0.80, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que el coeficiente de confiabilidad del cuestionario GOD-23, es alta. Según Palella y Martins (2006) enuncia su escala de confiabilidad, 0.061 – 0.80 altamente confiable.

Gestión organizacional y su impacto en el desempeño del personal de una empresa constructora en Ucayali, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to University of Southern Mississippi	8%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.uigv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	scielo.iics.una.py	1%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.utp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.uap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.uladech.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

9

saber.ucv.ve

Fuente de Internet

1 %

10

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado