



TESIS

**LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES DE ICA, AÑO
2019**

PRESENTADO POR:

BACH. OFELIA LUCIA LEGUA VALLE

ORCID 0009-0003-9418-9309

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

ICA – PERÚ

2023



*VICERRECTORADO ACADÉMICO ESCUELA
DE POSGRADO*

TÍTULO DE TESIS
**LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES
DE ICA, AÑO 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTION Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN
CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO.**

ASESOR
DR. ELIO JAVIER HUAMÁN FLORES
ORCID 0000-0002-8461-5082

ICA – PERÚ
2023

LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES DE ICA, AÑO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

<1 %

21

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

Blanca Carballo-Mendívil, Alejandro Arellano-González, Nidia Josefina Ríos-Vázquez.

"Madurez de procesos en pequeñas empresas manufactureras de México",
Revista Escuela de Administración de Negocios, 2019

Publicación

<1 %

25

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

28

Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista

Trabajo del estudiante

<1 %

29

Vanessa Rodriguez-Lora, Alejandro Valencia Arias, Jorge Brand-Ortiz. "Research trends in the field of organisational management: A bibliometric analysis", Intangible Capital, 2023

Publicación

<1 %

30

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

32

Yeisson Tamayo Salamanca, Abel Del Río Cortina, David García Ríos. "Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos", Suma de Negocios, 2014

Publicación

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mi abuela quien es mi inspiración para desarrollar el máximo esfuerzo y lograr las metas establecidas.

AGRADECIMIENTO

A mis amados progenitores y hermana, quienes me dieron su apoyo en la realización de este estudio, su amor y educación.

RECONOCIMIENTO

A las autoridades de la Escuela de Posgrado en la Filial Ica, por permitir realizar esta investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA	ii
GENERALIDADES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RECONOCIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	17
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	19
1.5.2. IMPORTANCIA	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	27
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	48
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	51
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	51
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	51
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	51
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	53
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
4.1.1. Tipo de investigación	55
4.1.2. Nivel de investigación	55
4.2. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	56
4.2.1. Métodos de investigación	56
4.2.2. Diseño de investigación	56
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.3.1. Población	57
4.3.2. Muestra	57

4.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
4.4.1.	Técnicas	57
4.4.2.	Instrumentos	58
4.4.3.	Validez y confiabilidad	58
4.4.4.	Plan de análisis de datos	60
4.4.5.	Ética en la investigación	61
	CAPÍTULO V: RESULTADOS	62
5.1	Análisis descriptivo	62
5.2	Análisis inferencial	73
	CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	78
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	81
	FUENTES DE INFORMACIÓN	82
	ANEXOS	88
1.	Matriz de consistencia	
2.	Instrumentos de recolección de datos	
3.	Ficha de validación de los instrumentos	
4.	Matriz de la validación de los instrumentos	
5.	Validación de los instrumentos realizadas por los expertos	
6.	Consentimiento informado y autorización de la entidad	
7.	Declaratoria de la autenticidad del informe de la tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de confiabilidad	62
Tabla 2. Correlaciones	62
Tabla 3. Categorización de la variable X (Gestión organizacional)	63
Tabla 4. Nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries	63
Tabla 5. Nivel de visión organizacional en la empresa Ica Blueberries.	64
Tabla 6. Nivel de dirección organizacional en la empresa Ica Blueberries	65
Tabla 7. Nivel de liderazgo en la empresa Ica Blueberries	66
Tabla 8. Categorización de la variable Y (Desempeño laboral)	68
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries	68
Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral en la empresa Ica Blueberries	69
Tabla 11. Nivel de compensación de beneficios en la empresa Ica Blueberries	70
Tabla 12. Nivel de trabajo en equipo en la empresa Ica Blueberries	71
Tabla 13. Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Gestión organizacional con sus dimensiones y la variable Desempeño laboral con sus dimensiones	72

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries	64
Figura 2. Nivel de visión organizacional en la empresa Ica Blueberries.	65
Figura 3. Nivel de dirección organizacional en la empresa Ica Blueberries	66
Figura 4. Nivel de liderazgo en la empresa Ica Blueberries	67
Figura 5. Nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries	65
Figura 6. Nivel de satisfacción laboral	70
Figura 7. Nivel de compensación de beneficios en la empresa Ica Blueberries	71
Figura 8. Nivel de trabajo en equipo en la empresa Ica Blueberries	72

RESUMEN

Existe gran inquietud por parte de empresarios, gerentes y colaboradores por determinación de la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019. Es por ello por lo que esta investigación presenta el enunciado de líneas anteriores como el objetivo general.

El diseño metodológico, se basó en el uso de la investigación Básica, el nivel fue el Descriptivo correlacional, cuyo método fue el hipotético-deductivo, se estableció una muestra que fue de tipo censal y fue creada por 200 colaboradores de la empresa en estudio. Además, se empleó la Encuesta, y su instrumento fue el cuestionario.

Se llegó a la conclusión de la validez de una relación significativa entre las variables en estudio. Aplicando la prueba de Z calculado ($Z_c=18.97$) muestra que la gestión organizacional y desempeño laboral si presentan relación estadística significativa ($P=0.03$). Esto significa que una gestión organizacional adecuada va de la mano de un buen desempeño laboral.

Debido a las conclusiones de la presente investigación se recomienda que la gestión organizacional en la dirección de la empresa Ica Blueberries implemente un plan estratégico con incentivos, ascensos y capacitaciones que promuevan la satisfacción laboral y como consecuencia elevar el nivel de desempeño laboral.

Palabras clave:

Gestión empresarial, Gestión Organizacional, Desempeño laboral.

ABSTRACT

There is great concern on the part of businessmen, managers and collaborators to determine the relationship between organizational management and the work performance of the collaborators of the company Ica Blueberries of Ica, year 2019. That is why this research presents the statement of previous lines as the general objective.

The methodological design, was based on the use of Basic research, the level was Descriptive correlational, whose method was the hypothetical-deductive, a sample was established which was of census type and was created by 200 collaborators of the company under study. In addition, the survey was used, and its instrument was the questionnaire.

The validity of a significant relationship between the variables under study was concluded. Applying the calculated Z test ($Z_c=18.97$) shows that organizational management and work performance do have a statistically significant relationship ($P=0.03$). This means that adequate organizational management goes hand in hand with good job performance.

Due to the conclusions of the present research, it is recommended that the organizational management in the direction of the Ica Blueberries company implement a strategic plan with incentives, promotions and trainings that promote job satisfaction and as a consequence raise the level of job performance.

Keywords:

Business management, Organizational management, Labor performance

INTRODUCCIÓN

La tesis, parte de la experiencia directa, en la identificación de la deficiencia en cumplimiento de sus labores, falta de comunicación, escasa cultura organizacional en la empresa Ica Blueberries, ubicada en Caserío la Venta km 333 del distrito de Santiago provincia de Ica, que se dedica al cultivo y exportación de Arándanos, variedad Biloxi. En la cual se identifican las principales variables, a partir del desempeño en el trabajo de los empleados de esta organización, en ese sentido se ve la necesidad de revisar la gestión organizacional. Es a partir de esto que se plantean las respectivas hipótesis y objetivos del plan tesis a desarrollar. Tomando una muestra de 200 trabajadores (13 permanentes y 187 temporales), los mismos que responderán las preguntas del cuestionario de las variables de estudio.

Sin mayores preámbulos, se pasa a presentar la tesis “La Gestión Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de la empresa en estudio, año 2019”, de acuerdo con el esquema específico.

La presentación de esta exploración se ha tenido por conveniente estructurarlo en seis capítulos en los que se especificaran cada uno de los elementos que conforman la tesis en estudio:

Refiriéndose el 1er capítulo se refiere a plantear el problema, en un 2do. Capítulo se fundamentó el diseño teórico, el 3er capítulo se propones las hipótesis y se procede a operacionalizar las variables de estudio, en el 4to capítulo se presenta los aspectos metodológicos del estudio, en el capítulo 5to se presenta los resultados del estudio, en el 6to. discusión de resultados logrados y finalmente, conclusiones, recomendaciones, bibliografía culminando con los anexos de la presente tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Internacionalmente, el producto arándanos se convirtió en una fruta que los consumidores desean las 24 horas del día y durante todo del año, se expresa Roland Fumasil, en el mundo, durante el 2017 se logró una producción aproximada de 1.7 millones de toneladas, 100% más de lo producido en el año 2000. Esta cantidad debería estar en 2 millones de toneladas en los próximos dos años. Norteamérica es el país que produce más arándanos, luego están Canadá y Chile, que es el que exporta más a nivel mundial. “La demanda en realidad no es elástica”, dice Fumasil y añade “la gente quiere tener sus arándanos”. Durante los meses de enero y febrero, se da el máximo de la cosecha en Chile, que se exportan al puerto de Jiangnan en China, donde se lograron vender en US\$ 10.13 por kilo, según información de la consultora agrícola Qonsulting. En las costas del este de los Estados Unidos., el precio promedia los US\$ 6.22 por kilo. Realizando un análisis comparativo, de estos mercados. Otro factor que reafirma la relevancia que posee esta fruta, es en el nivel de sus ventas por los canales minoristas, los que alcanzaron US\$ 1,850 millones en el periodo 2017, lo que representa un incremento de un 8.4%. Entonces si los Estados Unidos continúa siendo el más importante productor a nivel internacional, lo que produce no logra satisfacer la demanda que se genera internamente, este aspecto lo ha convertido en el más grande importador de arándanos, visualizándose más del 58% de las importaciones a nivel mundial con US\$ 875 millones en el 2017.

En el ámbito nacional, la importancia de los arándanos para el Perú está, en que se le considera como un “Súper Alimento”, aspecto que robustece la estrategia que se está implementando en el Perú para poder exportarlo al extranjero con relación a las promociones de la oferta del país en relación con las frutas y los vegetales recién cosechados como “Super Foods”. El posicionamiento de mercado que los arándanos ha logrado frente a los operadores y grandes productores de la industria en el mercado

americano, evidencia que el incremento de las exportaciones a ese destino en el último lustro ha sido creciente, las que tuvieron un tránsito de US\$ 6.7 millones en el periodo 2013 a US\$ 158.4 millones en el periodo 2017, ello nos dice de un incremento importante de 2,214%. El Perú ha logrado una actuación del 18% en el mercado americano de los arándanos, y está compitiendo con otras naciones proveedoras como Chile que posee el 33% de esta participación, México 26% y Canadá 17%.

En el contexto local, considerando la opinión de algunos entendidos, Ica es departamento importante en la producción de frutas, resaltándose las características de calidad inmejorables en relación con otras zonas del Perú puesto que el clima posibilita que las frutas logren acumular la cantidad necesaria de azúcar lo que posibilita que el producto tenga mejor presentación. Ica representa en la actualidad más del 39% de la producción de origen agroexportadora de frutas y hortalizas del país. Los espárragos y las uvas son los sobresalientes productos que se exportan. También, este departamento produce cítricos, mangos, granadas, paltas, cebollas y arándanos, que tienen una gran aceptación en los mercados a nivel internacional.

En la empresa Ica Blueberries, especializada en la producción y la venta de Arándanos, se observa algunas dificultades en la gestión, aspecto que se aprecia en algunos síntomas por medio de situaciones que son negativas y que generan deficiencias en el cumplimiento de labores, una débil comunicación interna y cultura organizacional y la poca capacitación del personal, aspectos que traerían como consecuencia un deficiente desempeño del personal, originando la disminución de productividad y rentabilidad y crecimiento de la empresa. Entre los problemas detectados se tiene:

- Deficiencia en el cumplimiento de labores

Cada trabajador está informado de sus funciones a realizar y se le facilita todos los recursos imprescindibles para efectuar los fines propuestos, pero a pesar de ello, no se está llegando a kilos proyectados y requeridos por el mercado. El estrés vegetativo que a su vez genera la mortandad de plantas, ocasiona pérdidas considerables y más inversión para el recalce del campo. Todo parte del desempeño inadecuado de cada trabajador, ya que no se ejecuta eficientemente el programa de riego y fertilización, de igual manera ocurre con la ejecución del programa de aplicaciones fitosanitarias y el

cumplimiento de las labores programadas de campo según el estado fenológico. Los requerimientos se hacen de forma desordenada y fuera de tiempo. Todos estos factores alteran el correcto funcionamiento del proceso de producción de arándanos.

- Falta de comunicación

Se puede observar que uno de los problemas más notorios es la falta de comunicación que existe entre el jefe de campo, encargados de las de área producción, riego y los obreros. El personal tiene problemas en la práctica de una buena comunicación asertiva perjudicando en casos hasta la misma productividad del campo de manera directa. Los encargados de áreas, cuando tienen un problema como por ejemplo falta de algún agroquímico, suministros, entre otros, simplemente toman por sí mismos la decisión más adecuada según su criterio sin consultar previamente al jefe de campo, el asesor técnico o al área administrativa, así como también en el desarrollo de las labores diarias, lo que se ve reflejado en el trabajo en equipo.

- No existe una cultura organizacional

Una de las metas de una organización debe ser lograr la cooperación, fidelidad, compromiso e identidad organizacional de sus miembros, en Ica Blueberries en la actualidad no existe una filosofía de trabajo, ideología, ni identidad organizacional que promueva el desarrollo de los valores, que busque comprometer a cada colaborador con la empresa, que sienta que los resultados a lograrse por ella son también los suyos. Lo que hace que se observe que el personal labora en beneficio propio, y se vea un desempeño limitado y bajos niveles de compromiso.

- Capacitación y motivación

Ica Blueberries carece de un programa anual de plan de capacitaciones, ni proceso de entrenamiento, cada obrero al ingresar a laborar aprende del personal experimentado y con más años dentro de la organización. La motivación y el reconocimiento permite elevar los niveles de productividad de los colaboradores, en la actualidad solo se les reconoce las acciones buenas y productivas que puedan tener, y en las fechas especiales como día del trabajador o navidad a partir de este año se realizaron almuerzos, fuera de ello ninguna otra forma de incentivo ya sea económica o de crecimiento profesional, bonificación, convenios, actividades de integración, cursos o capacitaciones, entre otros.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Ica Blueberries cuenta con 6 ha. de terreno cultivable, con siembra de Arándanos, variedad Biloxi, está ubicada en la Panamericana Sur Km. 333, caserío La Venta, en el distrito de Santiago de la ciudad de Ica.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

Está delimitada por los trabajadores beneficiarios de la investigación.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación está delimitada por lo que corresponde a la fecha de inicio de cosecha y venta del producto final, durante el año 2019, entre los meses de agosto a diciembre. En dichos meses se concentra la mayor producción de arándanos en nuestro país.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Se consideraron las variables: Gestión organizacional y Desempeño laboral

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Qué nivel de relación existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

P.E.1: ¿Qué nivel de relación existe entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019?

P.E.2: ¿Qué nivel de relación existe entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019?

P.E.3: ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

O.E.1: Determinar el nivel de relación que existe entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

O.E.2: Establecer el nivel de relación que existe entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

O.E.3: Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. JUSTIFICACIÓN.

- Justificación teórica

El estudio fue realizado con el fin de dar un aporte a la información actual sobre la gestión organizacional, como instrumento para lograr el mejor desempeño de los colaboradores del fundo Ica Blueberries.

- Justificación práctica

Se realiza porque está latente la necesidad de mejorar los niveles de desempeño en el trabajo de los colaboradores del fundo, tanto permanentes como temporales, y a su vez la productividad en la producción de arándanos.

- Justificación social

Los beneficiarios y participantes de esta investigación son los trabajadores de la Ica Blueberries quienes lograran un mejor rendimiento dando cumplimiento a sus actividades en beneficio de la empresa, la que a su vez podrá generar más empleo.

- Justificación metodológica

Se justifica no solo porque se requiere una metodología para la valoración del rendimiento profesional de los trabajadores, sino también porque se requiere una metodología para rendir más por propia superación de estos, a partir de una adecuada gestión organizacional.

1.5.2 IMPORTANCIA.

Revierte la importancia no solo por los beneficios que generará a la empresa, con el establecimiento de una adecuada gestión organizacional, sino también para los propios trabajadores, que además de superarse, lograrán desarrollarse como personal eficiente para cualquier empresa del rubro.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigadora, está involucrada directamente con la empresa y el problema a estudiar, además de disponer el apoyo de esta para realizar la respectiva investigación

planteada. También se cuenta el permiso necesario para ingresar a todas las áreas al fundo, y libre acceso a la información. La organización de un buen equipo de trabajo también permitirá una ejecución eficiente de la investigación propuesta.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- El horario disponible para realizar la encuesta aplicada al personal estará sujeto a los horarios de los trabajadores, para no perturbar sus labores al realizar la encuesta.
- El transporte y distancia hacia el fundo, por lo que se encuentra a una hora y media del centro.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Salinas, H. (2019). En la investigación que lleva por título: *“Análisis de la gestión organizacional por procesos en el departamento de transporte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas”*. Tesis para lograr el Grado de Magister en Administración, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Se uso metodología según las necesidades del estudio aplicándose el método deductivo en inductivo, el tipo de investigación fue el descriptivo, documental, las técnicas usadas fueron la encuesta y la entrevista, y el instrumento fue el cuestionario. Llegándose a evidenciar que la puntuación de riesgo del 49%, que establece el grado de riesgo alto y un grado de confiabilidad bajo, apreciándose distintas problemáticas que tienen que ser resueltas sin dejar de lado la mejora de la gestión institucional. Así mismo se estableció que la una gran cantidad de directivos, dijeron no tener un manual de asignación de funciones para que pudieran tener un apoyo y desarrollar de la mejor manera sus actividades en esta organización. Planteándose el diseño para gestionar los procesos donde se establezcan las funciones básicas y los procesos internos a desarrollarse por los directivos, porque gran cantidad de ellos, estiman como necesario y urgente que se implemente una herramienta para lograr optimizar las actividades relacionadas al trabajo en la organización.

Campoverde, A. (2019). En la investigación que lleva por título: “**Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo**”. Tesis para lograr el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes-Babahoyo. Venezuela.

Para el estudio se consideró como tipo de investigación la teoría fundamentada, procediéndose a analizar algunos estudios previos que guarden relación con las variables de la investigación. También se valió del uso la investigación Investigación-acción. La población para estudiar fueron los empleados de la empresa Colombatti que son en total de 10 empleados. Se concluye que la Gestión de la Organización es un proceso de gerencia, que se halla en los propósitos que se pueden lograr con la identificación de las oportunidades y amenazas que se identifican en el ambiente, que con la combinación de las reglas de calidad nos dan la base para que una organización pueda tomar las decisiones correctas en este momento y poder evadir las posibles contingencias, aplicando esta propuesta será de importante ayuda a las empresas, solo cuando tengan la intención verdadera de alinearse con las ideas establecidas por la organización.

Galarza & Lerma (2017), título: “**Gestión organizacional para el centro de acopio de la CORPROCAF**”. Tesis para lograr el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes-Babahoyo. Venezuela.

El estudio fue desarrollado con el propósito de dar un aporte con una herramienta de Gestión Organizacional para el Centro de Acopio de la CORPROCAF, y posibilitar el conocimiento a la empresa acerca de los beneficios que se obtendrían con la aplicación del mismo con la mejora del clima organizacional, fortaleciéndose los procesos administrativos vía el control de los empleados. Esta investigación lo que busca es ser un referente para lograr implantación de la cultura del clima organizacional, estableciéndose las actividades y directrices que deberán seguir, siendo estos claros. Lo que se busca con el actual modelo de gestión, es desarrollar un instrumento de gran

importancia a los directivos y socios para beneficio de la empresa, también de considerar el estudio de la situación que vive la empresa, que servirá de base o punto de partida para futuras tomas de decisiones que se lleven a cabo sobre ella.

Vásquez (2017). **“Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las Mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. Tendencias”**, **18(2), 45-57.**” Colombia.

El propósito del estudio fue la determinación de modelos para gestionar la organización en ambientes dinámicos donde participan las MIPYMES del rubro de los servicios de Sincelejo - Sucre - Colombia. Para tal efecto es necesario tener en consideración la gestión actual, porque ellas representan mayormente el tejido empresarial de las economías del país. La metodología parte de la ubicación del material bibliográficos Se procedió a realizar una búsqueda de la bibliografía E-libro: Colección de títulos en español, monografías, revistas y libros. Los compendios hallados están entre ellos 45 y 56 registros por medio de la mezcla de las distintas palabras claves. Además, se hizo una indagación vía red utilizando a “Google académico” con las mismas palabras. Seleccionándose los escritos que dieran información en relación a los puntos de vista. Concluyéndose que estos ambientes complejos están representando el carácter de los mercados en la actualidad, donde los cambios son impredecibles, alta competitividad e innovación constante, entonces las Mypes deberán enfrentar con sus recursos y sus maneras de administrar.

Salamanca, Y. T., Cortina, A. D. R., & García Ríos, D. (2014). **“Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Suma de negocios”**, **5(spe11), 70-77.** México.

El propósito fue de presentar distintos aspectos derivados de algunas dimensiones como son desarrollo humano, condiciones de trabajo, y productividad, es así que se tendrían algunas características de la persona y de la calidad de vida la persona, que se asocian al aspecto desarrollo personal; el diseño organizacional, con sus distintos elementos en relación específica a estructura, diversas formas de organización, desarrollo de las estrategias, formas

de comunicación, y la gestión del talento humano, en asociatividad con la dimensión condiciones de trabajo; y, para finalizar, los elementos de la producción, como son: tierra, trabajo, capital, tecnología e información, como factores que están asociados al aspecto de la productividad, todo lo expresado, u orientado a la búsqueda del desarrollo competitivo para las empresas. El diseño metodológico se basa en una revisión bibliografía existente en este momento. Se concluye que las empresas se le considera como sistemas de información, sistemas de comunicación, y sistemas para la toma de decisiones, constituyéndose las personas la esencia de la diferencia entre la variedad o diversidad de empresas y su aproximación hacia el éxito o fracaso. De tal forma que una organización que tiene éxito, lo es, en relación con las relaciones que existen entre las personas, porque son quienes se encargan del desarrollo de los diferentes procesos en los esquemas de comunicación, el manejo de información y la toma de decisiones, y como consecuencia de ello la generación de entregables tanto tangibles como intangibles, finales y/o intermedios, tomando como base el cumplimiento de objetivos.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Matute, M (2019). La presente indagación que lleva por título: “**Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma 2018**”. Trabajo de grado para obtener el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho.

La investigación desarrollada en relación a la gestión empresarial y el ejercicio profesional de los empleados se realizó para lograr la licenciatura en Administración en la UNJFSC. El diseño metodológico que se desarrollo fue el básico y descriptivo, diseño correlacional, no experimental, procediéndose a contrastación de la hipótesis de estudio. La población considerada para el estudio estuvo constituida por 91 empleados de esta institución municipal. Determinándose una muestra similar a la población. Se hizo uso del cuestionario, llegándose a evidenciar que las variables estudiadas guardan una

correlación de Spearman igual a 0,554, hallándose que se trata de una magnitud moderada en la escala de correlación.

Cornejo, M. & Ysla, O. (2019). En la investigación que lleva por título: **“Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019”**. Trabajo de grado para obtener el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional Cesar Vallejo. Lima.

Se estableció como propósito del estudio fue analizar la influencia que hay entre la Gestión Organizacional y el Desempeño Laboral en la UGEL Pacasmayo 2019, la población considerada para la investigación es de 35 colaboradores de la UGEL Pacasmayo. Se uso el diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, se aplicó el cuestionario, el que fue validado por el juicio de los expertos, contándose con 13 ítems, de los cuales 7 de ellos se destinaron para la variable independiente y 6 ítems se destinaron para la variable dependiente, este cuestionario fue validado por 3 expertos. También, se realizó la prueba de hipótesis usándose el coeficiente de correlación RHO Spearman. lográndose un valor de 0.968 (96.8%) y un valor de sig. = 0,001, estableciéndose que hay una correlación alta y positiva muy fuerte, entre las variables estudiadas en el proyecto de investigación.

García, K. (2017). En la investigación que lleva por título: **“Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz-2017”**. Tesis para lograr el Título de Magister en Administración, en la Universidad Nacional Cesar Vallejo. Lima.

El propósito del estudio fue analizar la incidencia que hay entre la gestión organizacional y la satisfacción laboral; se consideró el estudio de tipo no experimental, el diseño escogido y aplicado fue el descriptivo-correlacional de corte transversal, la población en estudio estuvo estructurada por los 45 colaboradores de esta entidad estatal, se usó además el muestreo por conveniencia de tipo censal, procediéndose a medir las variables que fueron elegidas en esta muestra, utilizándose además la estadística correlacional y con ello establecer las relaciones entre las variables de estudio. Concluyéndose que

existe incidencia entre gestión organizacional y la satisfacción laboral, donde el 75,6% de los empleados establece como optima la gestión de la organización y además que el 66,7% de los encuestados la visualiza como correcta la satisfacción laboral.

Huamán, J. (2017). En la investigación que lleva por título: “***Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017***”. Tesis para lograr el Grado de Magister en Administración. Universidad César Vallejo. Lima.

El estudio planteo como propósito principal analizar la influencia entre las variables consideradas para este estudio, el que fue dirigido a los docentes de esta casa de estudios. El diseño metodológico que se decidió emplear fue no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. La población en estudio se conformó por los 366 empleados docentes, para proceder a hallar la muestra, se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple. El que, se conformó por los 184 docentes de esta universidad sujeta a investigación de tesis, se procedió a tomar la muestra de estudio el año 2017. Concluyéndose en que existe correlación baja pero significativa entre las variables de estudio, después de realizar el análisis estadístico correspondiente se estableció una correlación de 0.467 con un p estadístico– valor = 0.000 con un nivel de significancia de 0.000 o también llamado análisis bilateral, la que nos establece que existe una correlación moderada como resultado del estudio realizado en esta Universidad.

Pérez & Rivera (2015). En la investigación que lleva por título: “***Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013***”. Tesis para lograr el Grado Magister en Gestión Empresarial, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos.

El propósito del estudio fue demostrar que hay influencia entre las variables en estudio entre los colaboradores de la institución educativa en estudio. El diseño metodológico desarrollado se basó en el desarrollo de una investigación de orden descriptiva y a la vez Correlacional, el diseño elegido y aplicado fue el No

Experimental, y se consideró una muestra de 107 elementos muestrales, o personas elegidas para el estudio. Concluyéndose que hay un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana.

Arias & Arias (2014). “*Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*. Ciencia & trabajo”, 16(51), 185-191.

El propósito, es la de revalorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa. Se uso en la metodología o estudio correlacional y además una muestra pequeña de 45 colaboradores en una organización aplicándose para este caso en específico una Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Posteriormente a la obtención de los resultados ellos nos muestran que hay algunas relaciones moderadas que no son muy significativas entre las variables, en relación a las dimensiones como flexibilidad y reconocimiento se manifiestan relaciones muy fuertes y realmente significativas con la variable satisfacción laboral. También se hallaron algunas diferencias marcadas e importantes entre varones y damas, ello se manifiesta en el nivel de instrucción y el ambiente de labores de los colaboradores que fueron evaluados. Concluyéndose que el clima organizacional guarda relación estrecha y significativa con la satisfacción laboral de manera moderada.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTIFICAS

2.2.1 GESTIÓN ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Como consecuencia de la realidad mundial que vivimos, producto de los procesos de cambio en diversos ámbitos como: político, económico, comercial, tecnológico y social, ambiental, surgen para las organizaciones retos diferentes en relación a su sostenibilidad, solidez y competitividad, gran desafíos que desde la óptica de Arias W. (2013) deberán ser enfrentado por medio de la generación la mayor cantidad de ventajas competitivas por medio del desarrollo de las competencias, capacidades y habilidades, además del desarrollo y la utilidad de estrategias orientadas al desarrollo de las competencias diferenciadoras, la empresa lograra una posición diferencial en el mercado.

Entonces, para acercarnos al concepto de gestión organizacional es necesario considerar lo expuesto por Bertalanffy, cuando nos dice que la organización como un sistema, existe en un sistema mucho más grande; y establece que es un sistema abierto que receptiona y brinda algo a los otros sistemas. Además, logra explicar las propiedades de los sistemas, las que no pueden ser descritas como elementos separados, posibilitando su comprensión cuando se estudian de forma general. (González, 2012).

Es así como toda organización establece sus resultados, los que están establecidos y expuestos en la planeación estratégica, sin embargo, su logro se da si la empresa establece sus lineamientos organizacionales con relación a la diferenciación de su capital humano y establece la identidad única de la organización (Arias, W 2013).

Según Parson, T. (1966), las organizaciones son entes sociales, que se construyen de forma pensada o reconstruidas con la intención de lograr objetivos.

Chestre, B. (1938) conceptualiza como sistemas conscientemente que se hallan coordinando sus actividades o fuerzas de dos o más individuos.

2.2.1.2. TEORÍA DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Rodríguez, (2011) nos dice que el origen de la teoría organizacional tiene tres orígenes totalmente distintos:

- a) El que proveniente de la Sociología, tiene orientación académica y con intereses de comprensión del fenómeno social en todas sus expresiones, en aspecto organizacional se constituye como un importante pero parcial aspecto a ser considerado en su relación con el todo social.
- b) Otra, inscrita disciplinariamente en la Administración y relacionada con la intención de ubicar formas nuevas y más eficiente de lograr que las organizaciones alcancen sus objetivos.
- c) Una tercera, que cuenta con el apoyo de la Psicología Social, nace de la preocupación por buscar los factores que influyen en la productividad y se deriva de consideraciones relacionadas al comportamiento de los grupos de hombres en su entorno de trabajo.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Las dimensiones de la gestión organizacional se expresan a continuación:

a) Visión organizacional

Ella es un atributo importante de las empresas y se refiere a un ideal de un prototipo, una proyección del futuro de la organización, por lo general una mejora de la situación actual, en la interacción con los clientes, ya sean internos o externos. Entonces una organización tiene que plantear una visión amplia. En esta dimensión se habla de la adecuada tomar decisiones en la alta dirección, además de los empleados que tienen que sentirse motivados y comprometidos con la organización que los acoge. (García, 2017, p.24)

b) Dirección organizacional

Munch (2010) lo señaló “Así, en inglés se utiliza el término management para referirse indistintamente a la dirección o a la administración” (p.105).

Entendiéndose por dirigir como la habilidad que se encarga de ejecutar las normas y las políticas orientada por un diseño

organizacional, y que ella será guiada por los empleados, este aspecto por medio del ejercicio del liderazgo. (García, 2017, p.22)

Importancia de la Dirección organizacional

- Se ponen en acción los lineamientos gestionados por la organización.
- Puede generar conductas apropiadas que favorecerán la estructura de la organización
- El director es el modelo de moral de sus empleados y posteriormente de su productividad.
- La efectividad del director se muestra en la obtención de sus propósitos, la aplicación de sus procedimientos y la eficacia de sus sistematizaciones de control.
- Establecimiento de la comunicación requerida para que la empresa logre un buen funcionamiento.

Adecuación del estilo de Dirección a la situación:

Todo director deberá modificar su forma de comportamiento y actuación y la situación lo amerite siempre relacionado con el estilo directivo que lo caracteriza y con la característica del trabajador.

c) Liderazgo

Robbins (2004) nos dice que el liderazgo es una habilidad de lograr influenciar a un grupo o equipo de personas para que ellos logren alcanzar los resultados establecidas por la organización. (Citado por García, 2017)

Munch (2010) nos indica que el liderazgo se define como: “la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión” (p. 78).

Liderazgo y dirección

Liderazgo constituye una capacidad para lograr la coordinación de un grupo de personas y motivarlas para que logren los resultados de la empresa.

Esta cualidad de liderazgo es una habilidad de influencia en otros y apoyarles para que laboren entusiasmados hacia el logro de objetivos en común. Es entendido como aquella capacidad de poder tomar las iniciativas, realizar gestión, convocatoria, promoción, motivación y la evaluación de un grupo o equipo trabajo.

En relación a la dirección financiera y el desarrollo de una gestión óptima se deberá de promocionar todas las técnicas para poder desarrollar las actividades más importantes de la organización en relación al control adecuado de todas las inversiones, y buen uso de los recursos, en el logro de nuevas fuentes de financiamiento más accesibles y en mejores condiciones, en la mantención de la efectividad y de la eficiencia operacional y administrativa, en la confiabilidad de la información financiera, en dar cumplimiento de las leyes y las regulaciones que son aplicables, pero con especial énfasis en tomar las decisiones, tanto estratégicas como operativas.

2.2.1.4. OBJETIVOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Para (Garzón, 2005; citado por Campoverde, 2017) los metas de la gestión organizacional son:

- Obtención o generación de la información objetiva y subjetiva, válidas, en relación a las situaciones organizacionales, y lograr el aseguramiento de la retroinformación de dichas informaciones.
- Creación de un clima de receptivo para lograr reconocer las situaciones empresariales, y de apertura y poder realizar un diagnóstico y dar solución a los problemas.
- Diagnosticar los problemas y situaciones que no son satisfactorias.
- Generación de un ambiente de confianza, en relación y que no se manipulen a los empleados.

- Desarrollo de las potencialidades de las personas, en las tres competencias básicas del administrador.
- Desarrollo de las capacidades de colaboración entre las personas y grupos.
- Búsqueda de nuevas y diversas fuentes de energía, para poder liberar la energía que está bloqueada en las personas y los grupos.

2.2.1.5. TÉCNICAS DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Entre las técnicas más usadas de la gestión organización tenemos las siguientes:

a) Gestión por procesos

La administración por procesos se basa en entender la organización como un sistema abierto en donde sus procesos son aquellos elementos que interactúan para la creación de valor para los clientes, este valor posibilita a los grupos de dirección retroalimentarlos para fortalecer o poder desarrollar algunas nuevas competencias y poder distribuirlas de forma estratégica con los diferentes grupos interesados, para lograr la activación de esta forma, el dinamismo del gran sistema en donde la empresa tiene su desarrollo empresarial. (Acuña, 2005; citado por Campoverde, 2017)

Según (Acuña, 2005; citado por Campoverde, 2017) los procesos se logran clasificar en:

- Procesos gerenciales
Se refiere a todas las actividades que por medio de ellas una empresa desarrolla y administra el diseño, producción, marketing y la forma de entregar de los productos y los servicios.
- Procesos operativos/organizacionales
Son los procesos por los que una empresa, logra diseñar, producir, mercaderar y entregar los productos y servicios.
- Procesos de apoyo

(Zúñiga, 2004; citado por Campoverde, 2017) nos muestra que las fases para implementar este tipo de gestión:

1. Inventario de procesos:

- Identificación de los procesos internos de la organización.
- Representación gráfica de los procesos y de sus distintas relaciones.

2. Analizar los procesos

- Definición de los resultados del proceso responsable.
- Especificación de los parámetros de los procesos (alcance) y de sus interacciones.
- Definición de todas las funciones a ser desarrolladas en cada proceso.
- Identificación de los materiales e insumos requeridos para cada proceso.
- Identificación y análisis de las actividades que generan valor a la empresa.

3. Diagramar los procesos

- Establecer el diagrama de flujos del proceso.
- Listar todos los documentos de gestión relacionados.
- Identificación de todos los documentos y de sus funciones específicas.

4. Rediseño del proceso

- Especificación del diseño de los procesos, identificando todos los factores que agregan valor al producto o servicio.
- Redefinición de los objetivos del proceso.
- Determinación de los recursos requeridos para el normal funcionamiento del proceso.

5. Documentos necesarios en el proceso - Mapa de proceso.

- Diagramas.
- Atributos del proceso.

6. Diseñar estructura por procesos - Roles.

- Las interacciones con el proceso.

Acuña (2005) expresa los siguientes usos que se logran al centrarse en la gestión de la empresa en los procesos:

- Posibilita a la empresa concentrarse en los clientes.
- Posibilita a la empresa la predicción y el monitoreo y el control del cambio.
- Incrementa la gestión de la empresa para lograr ser más competitivo, mejorándose la utilización de sus recursos que se tiene en este momento.
- Ofrecimiento de una perspectiva sistémica de las funciones de la empresa.
- Prevenir eventuales errores.
- Desarrollar un sistema para la evaluación de los departamentos de la organización.
- Suministran un método para que la empresa se prepare con el propósito de cumplir con los desafíos futuros.

Según Rodríguez (2011) los elementos de la administración por proceso son:

- Especificación de las metas. Logro de los resultados de forma palpable
- Participar en elección de medidas.
- Una plaza explícita de cada objetivo tiene un plazo establecido.
- Retroalimentación con relación al desempeño.

b) Gestión por objetivo

La administración por resultados nace como una manera de evaluar y controlar el desempeño de los departamentos de las empresas que están en crecimiento acelerado, en un principio se constituyó como un sentido financiero para evaluar y controlar. (Ponce, 2005; citado por Campoverde, 2017)

Esta gestión por objetivos cubre los resultados del rendimiento de la empresa con aquellos resultados de la gestión del personal, también esta gestión puede constituirse en el núcleo de las otras técnicas usadas para gestionar y desarrollar el personal. (Campoverde, 2016, p.17)

El verdadero valor de un sistema de dirección deberá ser evaluado por la forma que contribuye a lograr la eficacia de la organización. Esta dirección por resultados demostró su efectividad para lograr resultados y muchos han hallado que desarrollan un rol importante en el desarrollo del proceso de dirección para obtención de los objetivos de la empresa. (Ponce, 2005; citado por Campoverde, 2017)

Rodríguez (2011) proponen las siguientes características de la administración por objetivo:

- Establecer los objetivos entre los ejecutivos y su superior
- Establecer resultados para las áreas o departamentos de la organización
- Interrelacionar de las metas de las áreas organizacionales
- Desarrollo de los planes tácticos y operativos, con especial atención en medir y el controlar.
- Evaluar constantemente, revisar y reciclar los planes desarrollados por la empresa.
- Participar activamente en el proceso de dirección
- Apoyar continuamente al área de asesoría en las etapas iniciales.

Según Campoverde (2016) para poder mantener y poder desarrollar la política de calidad de la empresa es necesario considerar los siguientes aspectos:

- Definir las normas y las políticas.
- Definición de los objetivos a ser logrado en el tiempo.
- Planificar.
- Establecer las Responsabilidades.

- Establecer los procedimientos a ser desarrollados por la empresa para el logro de los objetivos.
- Establecer las pautas para logra realizar las prácticas laborales.
- Realizar prácticas laborales.
- Definir los procesos y recursos que se requieren.

2.2.1.6. MODELOS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se presentan modelos de la gestión organizacional

A. Modelo de KURT LEWIN

Es conocido también como aquel de las tres fases: descongelamiento, cambio y nuevamente congelamiento. (Campoverde, 2016, p.21)

Las etapas son las siguientes:

1. Descongelamiento: Este aspecto se basa en lograr que la necesidad de cambio sea muy evidente y que los empleados, el grupo o la empresa puedan visualizar de manera fácil y como consecuencia de ello aceptarla.
2. Cambio o movimiento: Se fundamenta en el desplazamiento a un nuevo estado en la organización con relación a las formas de conducta y hábitos, lo que significa el desarrollo de algunos nuevos valores, hábitos, costumbres y actitudes.
3. Congelamiento: Aquí se logra estabilizar la empresa en un nuevo y diferente estado de equilibrio, en el que se requiere del apoyo de algunos elementos como son la cultura, las reglas, las normas y las políticas y el diseño organizacional.

B. Modelo de GREINER

Para Campoverde (2016) se da en las siguientes fases: a.

a. Fase de creatividad:

- Preparar
- Incubar
- Iluminar
- Verificar

b. Fase de dirección:

- Definición del problema.
- Análisis del problema.
- Evaluación de las diversas opciones.
- Elección de las diversas opciones que se tienen.

c. Fase de delegación:

- Identificación correcta de la finalidad de la delegación.
- Decisión aquello que se requiere delegar.
- Análisis e identificación de las capacidades requeridas.
- Selección del especialista requerido.
- Comunicación de las tareas a ser delegada a la persona elegida.
- Facilitación del apoyo.
- Ayuda a la resolución de problemas.
- Cierre del proceso

d. Fase de coordinación:

- Recoger la información necesaria por los receptores sensitivos de las personas.
- Programar y decidir del acto motor
- Ejecutar y controlar los movimientos

e. Fase de colaboración:

Basado en la espontaneidad en la gestión de la empresa que se basa en los equipos y en las sólidas relaciones entre las personas.

f. Fase de alianzas:

Se basa en buscar las soluciones más creativas y convenientes en el exterior de la empresa por medio algunas fusiones y adquisiciones, redes o alianzas estratégicas.

2.2.1.7. PLAN DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LA INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

La relevancia o importancia que se debe tener para generar un buen rendimiento laboral se basa en la determinación por anticipado de cuáles son los resultados que deberán lograrse y qué se debería realizarse para lograrlos, se refiere a la Norma Internacional ISO 9001 que posibilita adoptar un enfoque que se basa en procesos en el momento se proceder al desarrollo, implementar y mejorar la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para incrementar la conformidad del cliente por medio de cumplir con algunos requerimientos. Entonces para que la organización funcione de forma eficazmente, tienen que determinarse y gestionarse diversas acciones que se relacionan entre ellos. Entonces una función que utiliza los recursos, y que se desarrolla con el propósito de posibilitar que los recursos de entrada se puedan transformar en productos, se consideran como un proceso o un sistema administrativo en la empresa, entonces se debe de, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad y mejorar constantemente su efectividad en relación con los requerimientos de este requerimiento Internacional. (Campoverde, 2016, p.21)

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2009), conceptualiza el desempeño, como aquellas acciones o conductas observadas en los empleados que son piezas relevantes para lograr los resultados a ser alcanzados por la empresa. En realidad, se establece que un adecuado desempeño en el trabajo es una ventaja competitiva muy relevante que posee una empresa.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) nos comenta como un sistema para la determinación de los eficiente es una empresa en lograr sus actividades y sus

resultados en el trabajo. En general a nivel institucional medir el desempeño laboral nos da una evaluación en relación al cumplimiento de las metas estratégicas a nivel personal.

Cepal (2006) establece que es el nivel mediante el cual una acción pública o un elemento del desarrollo logran operar en relación a algunos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos (p.4)

2.2.2.2. TEORÍA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Robbins y Judge (2013) se basa en la explicación que, en las empresas, solo se evalúan en la manera en que los colaboradores desarrollan sus labores y ellas abarcan la descripción del puesto de trabajo, pero, las empresas en la actualidad presentan menor cantidad de niveles jerárquicos y están orientadas al servicio, ellas necesitan de mayor información y se manifiestan tres tipos de comportamientos que son la base del desempeño laboral.

- Desempeño de tareas

Se basa en cumplir las obligaciones y responsabilidades que posibilitan producir un producto o servicio y realizar de algunas actividades administrativas.

- Civismo

Se basan en las actividades que apoyan el entorno psicológico de la empresa, así como dar ayuda a las demás personas, aun cuando no sea solicitado el respaldo para lograr los resultados organizaciones, el trato a los amigos del trabajo con respecto.

- Falta de productividad

Este aspecto abarca las actividades que afectan de forma activa a la empresa, y estos comportamientos engloban el robo, el daño a la propiedad institucional, asumiendo una conducta agresiva con los colegas y ausentismo con demasiada frecuencia.

2.2.2.3. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

Se consideran las siguientes:

a) Satisfacción laboral

González (2012) manifiesta que: Se define como todas las actitudes que posee una persona en relación con la tarea que le fue encomendada por la empresa. Ellas se definen como los atributos del puesto de trabajo y la consideración de esta actividad por la persona. (p. 117)

Esta conformidad, además de la disposición estable en relación con el trabajo, el que se basa en las creencias y valores que se desarrollan a partir de las experiencias laborales de la persona. La relevancia de la conformidad en el trabajo para el empleado dependerá del rendimiento, al tener a un empleado satisfecho, el que se dedica únicamente a su actividad sin estar pensando en otras opciones, que procrastinó su rendimiento. (Huamán, 2017, p.29)

b) Compensación y Beneficios

Sotomayor (2013) señaló: Esta forma de recompensar debe apreciarse como adecuado por los empleados en una empresa, es por ello que se logra percibir la conformidad, no deberá generarse ambigüedades y el cual deberá de estar en el nivel de las expectativas que tienen los empleados (p.38).

En las empresas actualmente, las recompensas y los reconocimientos se han convertido en partes relevantes, y sirven para moldear la conducta de los empleados algunos autores establecen que las recompensas como una forma que no logra motivar en el empleado, lo

que se sabe que en la actualidad es una forma eficiente de estímulo a los colaboradores para que ellos desarrollen niveles altos de su rendimiento laboral. (Huamán, 2017, p.29)

c) Trabajo en Equipo

Se constituye como una necesidad importante porque ante una situación compleja, un trabajo complejo el cual se tiene que dar solución, el trabajo en equipo es de vital importancia, el cual hay muchas interdependencias. (Ander & Aguilar, 2001, p.13)

2.2.2.4 MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según Hidruogo y Pucce nos dicen que las escalas son las siguientes:

A. Escalas gráficas

Es una gráfica que representa un gráfico de doble sentido, en ella se registrarán, los indicadores de la validación y en las columnas los calificativos de la validación producto del rendimiento. Estos indicadores de la validación son los aspectos de mayor importancia o los estándares mínimos para la evaluación del desempeño laboral. (Hidruogo y Pucce, 2016, p.71-73)

B. Elección forzada

Este método surge para poder erradicar el aspecto superficial, lo generalizable y además del aspecto subjetivo, estos aspectos son propios de este método. Entonces la elección forzada tiene su fundamento en evaluar el desempeño de los colaboradores por intermedio de agrupaciones de frases que son descriptivas y que se orientan en algunos aspectos del comportamiento organizacional. (Hidruogo y Pucce, 2016, p.73)

C. Investigación de campo

Es un método de común uso y además de los más completos para desarrollar la evaluación del desempeño de los empleados. Tiene su fundamento en el principio de responsabilidad lineal y de la función de asesoría en el proceso de la evaluación del desempeño. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.73)

D. Evaluación del desempeño con escalas gráficas

Según Hidrugo y Pucce (2016) la evaluación por escalas graficas son:

- Aspectos positivos:

Entre los factores relevantes de esta evaluación del desempeño con escalas basadas en graficas es que se hace viable el programa y la elaboración del instrumento para la apreciación, es simple y sencillo de entender y de usar, posee una perspectiva general de los indicadores a ser evaluados. También, hacen factible que se comparen los resultados obtenidos de los empleados y nos brinden una fácil información de retorno de los datos de la persona que ha sido evaluada.

- Aspectos negativos:

Entre los factores que no son relevantes de esta validación del accionar con escalas graficas considerándose que es algo superficial y muy subjetiva, produce resultados que se acostumbran a generalizar (halo effect); si la persona evaluada recibe una calificación de bueno en un factor, es posible que recibirá bueno en todos los demás indicadores. Se comete el error de la categorización y el dese de querer homogenizar las características individuales de un empleado, aspecto que no es correcto.

E. Método de los incidentes críticos

Es un aspecto muy usado en la validación del rendimiento de los empleados y se fundamenta en aquellas características que son extremas y nos muestran desempeños altamente positivos o muy negativos. Este método no se orienta a visualizar el desempeño que es esperado o normal, sino en los desempeños

que excepcionales que salen de la norma esperada, ya sean estos positivos o negativos. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.75)

F. Listas de verificación

La lista de verificación (check-lists) basa su funcionamiento como una forma de recordatorio para que el ejecutivo logre evaluar las características más relevantes de un empleado. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.75)

2.2.2.5. MÉTODOS MODERNOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En la actualidad están apareciendo nuevos métodos de evaluación del desempeño de los empleados caracterizados por una posición frente a este método de evaluación:

1) Evaluación del desempeño por medio los incidentes críticos

Según Hidrugo y Pucce (2016) se establecen los siguientes aspectos

□ Aspectos positivos:

La evaluación del desempeño por medio de las incidencias críticas es se aplica la evaluación del desempeño muy bueno y malo, están referidos a los aspectos más resaltantes del desempeño, donde estos aspectos se deberán subrayar y mejorar su aplicación, y los negativos que tienen que eliminarse o corregirse.

□ Aspectos negativos:

En estos factores de la evaluación del desempeño se realiza por intermedio de los eventos críticos, es decir que no se ocupan de los factores esperados del desempeño, su desventaja es centrarse en pocos aspectos del desempeño y en razón a ello resulta mal intencionado e imparcial.

2.2.2.6. NUEVOS ENFOQUES PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para Hidruogo y Pucce (2016) estos enfoques son:

- Sus indicadores deberán ser sistémicas y su punto de partida es la consideración de la empresa en su totalidad, es decir un todo homogéneo.
- Es incomprensible que un solo indicador tenga flexibilidad que pueda atender a enfoques distintos.
- Estos se deberán elegir de un grupo de ellos para no generar las desviaciones.

- Los que se relacionan con el cliente, como la satisfacción, ya sea esta interna como externa, el tiempo de entrega de los pedidos, ser competitivos en precios o calidad, la participación adecuada en el mercado.

- Factores relevantes de las empresas que están en el mismo rubro que nuestra empresa o aquellos que presenten similitudes con el giro del negocio.

- Evaluar el desempeño tiene su fundamento en los procesos que no están estructurados, sin rigores burocráticos basados en el llenado de los formularios y comprados con aspectos genéricos para realizar esta evaluación.

- Amplia desburocratización y desregulación. La evaluación que no se estructura es sumamente flexible y la realizan los administradores de la empresa por intermedio del contacto directo y cotidiano con los empleados.

- Los métodos tradicionales de las escalas gráficas, la investigación de campo, se encuentran en reformulación para lograr una configuración que logre satisfacer los nuevos requerimientos.

- Esta evaluación de desempeño como manera de feedback para los individuos. Entonces esta evaluación es un instrumento para lograr la realimentación de la información requerida, ello quiere decir, para brindar a empleados información específica y una orientación, para su autoevaluación, autodirección y autocontrol.
- Las competencias metodológicas que se refieren a la habilidad para tomar la iniciativa e implementar medidas para dar solución a contingencias en distintas situaciones.
- Los colaboradores es necesario que reciban una realimentación o información de retorno lo suficiente como para poder realizar un auto diagnosticar su desempeño laboral cotidiano en la empresa.

2.2.2.7. EL SISTEMA DE MEDICIÓN Y SUS INDICADORES

Existen dos aspectos relevantes que establecen el curso que debe seguir la evaluación del desempeño laboral. En primer término, donde las instituciones logran sustituir el diseño funcional y la departamentalización por una entidad basada en procesos o mediante el desarrollo de equipos trabajo, lo que afecta en gran magnitud los procesos de indicadores y de mediciones al interior de ellas. Luego, es la intervención de los empleados en los resultados de las empresas y está orientada a acciones francas y objetivas entre la empresa y sus colaboradores. (Hidruogo y Pucce, 2016, p.83)

Este proceso de evaluación por resultados se basa en la definición de los objetivos y de los deberes, en el desarrollo de las reglas del desempeño, en la evaluación de este desempeño y, especialmente, en redefinición de los resultados logrados. Es necesario que haya o exista una forma que logre motivar a los empleados en virtud de las recompensas o incentivos materiales y simbólicos. (Hidruogo y Pucce, 2016, p.84- 86)

2.2.2.8. LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y LA EVOLUCIÓN DE DESEMPEÑO

Las tecnologías de la información (TI) han llegado para modificar la administración de personal. Es así que en el mercado existen diversos programas novedosos que están al alcance que son la base para realizar la evaluación del desempeño y que exponen diversas cartas con algunas dimensiones (elementos de la evaluación con diversas calificaciones), entre las que se aprecian la autonomía, la iniciativa, la comunicación interna, el proceso de toma de las decisiones, la planeación y además de la productividad. Es así que la dimensión abarca variados aspectos de esta evaluación: la comunicación interna podrá abarcar distintos aspectos por separado como la redacción, la comunicación verbal, entre otros aspectos.

El Electronic Performance Monitoring constituye un producto tecnológico y se fundamenta en la información que hace más viable o fácil la evaluación del desempeño de los empleados. Se sabe que las organizaciones utilizan diversas redes de computadoras que hacen más fácil la evaluación del día con día el desempeño de los colaboradores. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.89)

2.2.2.9. APLICACIONES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Ellos están referidos en algunos procesos que son claves:

Procesos para apoyar a las personas. Con esta función evaluar el desempeño logra funcionar como recurso para realizar un inventario de las diversas habilidades, con el propósito de lograr la construcción del banco de talentos y la planeación del requerimiento de personal. Constituyen la fuente de información para reclutar y la selección del personal, debido a que establece los atributos y aquellas actitudes que son correctas de los recientes colaboradores que se contrarían en un periodo de tiempo inmediato en sus negocios o empresas.

Procesos para la colocación de las personas. Logran proporcionar información valiosa en relación a la manera que los individuos se pueden integrar y se puedan identificar con los puestos, las funciones, tareas y sus competencias.

Es un proceso orientado a poder dar recompensa a los colaboradores. Nos dan una idea si los colaboradores se encuentran motivados y recompensados por la empresa. Ellos apoyan a la empresa a tomar la decisión de quién debería ser recompensado, como son los incrementos de remuneraciones o algunas promociones, o tomas la decisión de quién debería ser separado de la empresa.

En resumen, deberán lograr fomentar las iniciativas, el desarrollo del sentido de pertinencia y responsabilidad y estimulación del esfuerzo por realizar las cosas de forma más efectiva. Son procesos para lograr el desarrollo de las personas. Exponen los aspectos resaltantes y aquellos débiles de cada individuo, que empleados requieren entrenamiento adicional y los todos resultados. (Hidrugo y Pucce, 2016, p.91-92)

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

- Compensación

Es una recompensa que no logra generar la motivación en el empleado, en la actualidad es una forma efectiva para lograr la estimulación de los colaboradores para alcancen mejores niveles de desempeño en el trabajo. Sum (2015)

- Competencias

Son las habilidades y las aptitudes que poseen las personas que les posibilitan el desarrollar un trabajo de manera exitosa. Tenazoa (2015)

- Desempeño:

Se define como la ejecución de las funciones en el desarrollo de una actividad o de algún oficio. (Montenegro, 2003)

- **Dirección organizacional**

Es una función que se encarga de ejecutar las políticas respetando el diseño organizacional. Rodríguez (2011).

- **Directivo**

Es aquella persona que posee su cargo la dirección de diversos espacios, empresas o instituciones. Val (2005)

- **Estrategia:**

Se refiere a todas las políticas y actividades establecidas por la empresa para lograr los resultados en el tiempo. (Pérez, 1996)

- **Gestión organizacional**

Se basa en la planificación de la empresa para desarrollar diversas acciones en el beneficio de ella. Zheng (2017)

- **Liderazgo:**

Es un proceso que se fundamenta en tratar de la influencia a un grupo para orientarlos a que alcancen los objetivos de la empresa. (Robbins & Coulter, 2005).

- **Management:**

Es una función que se basa en la inspección, revisión y la toma decisiones empresariales considerando alguna situación o evento en la empresa. (Val, 2005)

- **Productividad:**

Es la medición de efectividad y está relacionada con la producción, en otras palabras, se relaciona con los ingresos, la conversión y los resultados logrados. (Tejada, 2006).

- **Satisfacción laboral**

Son aquellas actitudes que posee un individuo en relación con la tarea encargada en la empresa. Gonzáles (2012).

- **Staff:**

Es área de apoyo y asesoría que está integrada por una o varias personas, cuya función es la de dar consejos, asesorías y planificación o investigar. (Parera, 2007).

- **Trabajo en equipo**

Es la sumatoria de esfuerzo de diversas personas con preparaciones distintas y que trabajan para lograr un objetivo. Trujillo (2015)

- **Visión organizacional**

Es un atributo importante en la empresa y se refiere a una idea de un supuesto futuro de la empresa. Sotomayor (2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES.

3.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

H.E.1: Existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

H.E.2: Existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

H.E.3: Existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES

3.3.1. VARIABLE X: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

3.3.1.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Es el órgano social específicamente encargado de hacer producir los recursos. (Druccker, A. 2006), en ese sentido la gestión de una corporación es el fiel reflejo de sus directivos.

3.3.1.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

D1: Visión organizacional.

D2: Dirección organizacional.

D3: Liderazgo.

3.3.2. VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

3.3.2.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Son los esfuerzos por parte de los trabajadores de la empresa que se despliegan para producir algo. Chiavenato (2009)

Este esfuerzo se ve incrementado ante la preocupación de los directivos de una empresa a fin de que sus trabajadores se sientan satisfechos por la compensación recibida y el trabajo en equipo.

3.3.2.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

D1: Satisfacción laboral.

D2: Compensación y Beneficios.

D3: Trabajo en Equipo

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable x: Gestión Organizacional	Es el órgano social específicamente encargado de hacer producir los recursos (Drucker, A. 2006)	La variable independiente se evaluará por medio de la aplicación del cuestionario con tres dimensiones los cuales son: Visión organizacional, Dirección organizacional y Liderazgo. Torres, & Riaga (2006).	Visión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión compartida. ▪ Decisiones adecuadas. ▪ Compromiso de los empleados.
			Dirección organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación adecuada. ▪ Ejecución de los planes. ▪ Implementación de las políticas empresariales.
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de liderazgo. ▪ Conocimiento de la empresa. ▪ Desarrollo del trabajo en equipo. ▪ Capacitación continua.
Variable Y: Desempeño laboral	Es el esfuerzo por parte de los trabajadores de la empresa que se despliegan para	La variable Y será evaluada a través de la aplicación del cuestionario que consta de tres dimensiones: Satisfacción laboral, Compensación y Beneficios y trabajo en equipos. Lomas (2017).	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento. ▪ Remuneración. ▪ Participación. ▪ Oportunidades. ▪ Medios y materiales

	producir algo. Chiavenato (2009)		Compensación y Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción. ▪ Recompensas. ▪ Reconocimientos. ▪ Incentivos ▪ Ascensos
			Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación. ▪ Participación en la toma de decisiones. ▪ Cooperación con los colegas. ▪ Colaboración entre los colaboradores. ▪ Comunicación interna.

CAPÍTULO IV

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio desarrollado es de tipo Básico, tiene por propósito recolección de información acerca de las variables en estudio. Este tipo de investigación se orienta a la búsqueda de nuevos conocimientos y verdades que posibiliten la descripción, explicación, generalizaciones y predicciones de los sucesos que se producen en la naturaleza y en la sociedad, entonces lo que busca esta investigación es ampliar el conocimiento teórico y general de la situación problemática abordada. (Dávila G., 2006)

4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este nivel es descriptivo y correlacional, según Hernández (1994).

Descriptivo, debido a que el fin es la descripción de cómo se plantea el problema de estudio. Dicha descripción del problema se refiere a como se hallan en el instante del estudio. A su vez, se orienta al análisis y la medición de la información recabada de forma independiente de las variables en estudio.

4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método empleado es el hipotético-deductivo, porque se vale de sucesos peculiares, constituyéndose como deductivo en un sentido, partiendo de lo general a lo particular, e inductivo en sentido inverso, de lo particular a lo general.

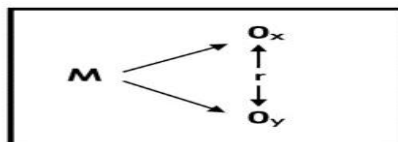
Es un procedimiento de inferencia que tiene una lógica para desarrollar su fundamento; su aplicación tiene relación con las matemáticas puras. (Dávila G., 2006)

También se utilizó el método cuantitativo, puesto que primero se observa el fenómeno, luego se crea la hipótesis, posteriormente se dedujeron las conclusiones que son elementales.

4.2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es de tipo No Experimental de corte Transeccional, que, considerando lo planteado por Sampieri, et al. (1991). Este tipo de investigación se realiza sin la manipulación de forma deliberada de las variables en estudio. Estableciéndose, que es una investigación donde no es posible variar de forma intencional las variables.

Este tipo de estudio se fundamenta en el hecho de poder observar los fenómenos tal y como se presentan en su ámbito natural, para luego proceder a realizar el análisis respectivo. De naturaleza correlacional, porque se determina la relación que existe entre la variable X con la variable Y.



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable gestión organizacional.

O_y = Observación de la variable desempeño laboral.

r = Relación entre las variables de estudio.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 POBLACIÓN

Arias (2006) indico que: Se conceptualiza la población a todo el conjunto ya sea finito o infinito de los elementos con atributos muy similares entre los elementos muestrales, utilizándose un grupo de humanos con atributos parecidos el cual es objeto de estudios. (p.81)

La población estimada a estudiar, son 200 trabajadores, entre empleados y obreros del fundo según la información proporcionada de recursos humanos de la empresa Ica Blueberries de Ica.

4.3.2 MUESTRA

Tamayo y Tamayo (1997) señalaron que: es el conjunto de personas que se toman de una población, para poder analizar un evento estadístico (p.38).

Muestreo

Se ha escogido el muestreo no probabilístico criterial, razón por la cual la muestra está estructurada por la totalidad de la población de estudios quedando conformado por 200 trabajadores.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 TÉCNICAS

La técnica utilizada fue la Encuesta y con ello recopilar datos en relación las variables de investigación tanto independiente como dependiente, tomando como base esta la información que se usara para registrar en el desarrollo de los cuestionarios. (Dávila, 2006)

4.4.2 INSTRUMENTOS

El instrumento del estudio utilizado es el cuestionario y se utilizó además la Escala de Actitudes de Likert. En este caso se empleó dos cuestionarios uno para conocer la gestión organizacional y otro para conocer el desempeño laboral. (Dávila, 2006).

En su desarrollo se considerará la variable Gestión Organizacional con sus dimensiones y sus ítems que fueron: Visión organizacional (6 ítems); Dirección organizacional (6 ítems) y Liderazgo (6 ítems).

Para la variable Desempeño Laboral se consideraron las dimensiones con sus ítems que fueron: Compensación y beneficios 6 ítems); Satisfacción laboral (6 ítems) y Trabajo en equipo. (6 ítems).

Las variables consideradas para el estudio fueron

1. En desacuerdo (1 puntos)
2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2 punto)
3. De acuerdo (3 puntos)

4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

4.4.3.1 VALIDACIÓN A TRAVÉS DEL JUICO DE EXPERTOS. Se comprobó a través de:

A. Validez Interna.

Se comprobó que el instrumento sea edificado de la conceptualización técnica separado en indicadores, ítems y dimensiones, también estableciendo un sistema para evaluar el objetivo del estudio, de esta manera lograr medir los resultados de la investigación.

B. Validez de constructo.

Este proceso se verificó lo expuesto por Hernández (2010) quien precisa que los instrumentos sobre la gestión organizacional y el desempeño laboral se elaboraron considerando una teoría y respondiendo al objetivo del estudio la que se operacionalizo en variables, dimensiones, indicadores, ítems.

VALIDADOR1	VALIDADOR2	VALIDADOR3	VALIDADOR4	VALIDADOR5

TANIA SOTO VELASQUEZ	PATRICIA FRANCO NUÑEZ	MARITZA GOMEZ DONAYRE	ANDREA ANCAJIMA RUÍZ	MELCHOR MENDOZA HERNANDEZ
18.4	17,6	17,6	18,4	18,0

4.4.3.2. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (Hernández et. al., 2010, p. 158)

La confiabilidad del instrumento se fundamenta por el uso del coeficiente de Alfa Cronbach, y se solicita de una sola administración del instrumento de medición y origina valores que van entre uno y cero.

La fórmula establece el nivel de consistencia y precisión; la escala de valores que establece la confiabilidad se fundamenta razones que se exponen seguidamente:

La confiabilidad obtenida es de 0,76 para la variable Gestión organizacional lo que significa que es de fuerte confiabilidad, debido que representa un valor en porcentaje del 76% valor cercano al 100% lo que significa que es aceptable.

Para la variable Desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de 0,84 y con este resultado se deduce que el instrumento es de fuerte confiabilidad; lo que significa que ambos instrumentos tienen la peculiaridad de medir correctamente las variables de estudios.

4.4.4 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

4.4.4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

En el cumplimiento de esta etapa se procedió a la recopilación de la información hallada en las fichas de las encuestas. Luego se procede a la correspondiente codificación de las fichas y sus respuestas. Luego se realiza vaciado de los datos de cada ficha, en el sistema estadístico SPSS. Previa preparación de la lista de datos, posteriormente se procesan los datos hallados, para luego presentarlos en tablas y figuras estadísticas, y realizar su análisis y obtener los resultados, luego se procedió a la contrastación de las hipótesis de estudio y posteriormente a la contrastación de los resultados en la discusión de estos.

4.4.4.2 ANÁLISIS DE DATOS

En el análisis de los datos se seguirá de la siguiente forma:

- a) **Estadígrafos de tendencia central y de variabilidad:** Se empleó estadígrafos que nos accedió al conocimiento de cuáles son los atributos de la distribución de los datos, tales como la media aritmética y la desviación estándar.

- b) **Interpretación:** Los datos que se mostraron en tablas y gráficos, se interpretaran en relación con las variables:
 - Variable X: “Gestión Organizacional” y sus dimensiones: Visión organizacional, dirección organizacional y el liderazgo.
 - Variable Y: “Desempeño Laboral” y sus dimensiones: Satisfacción laboral, compensaciones y beneficios, y el trabajo en equipo.

Descripción de la prueba de hipótesis

Para proceder a la contrastación de las hipótesis, en primero se estableció a determinar el tipo relación que existe entre estas variables de investigación, para tal efecto se usó el coeficiente de correlación de Pearson, cuya formula se representa por:

$$r = \frac{n \sum X.Y - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

En un segundo lugar, se procederá a establecer el nivel de significancia entre las variables (gestión organizacional y el desempeño laboral), para tal efecto se empleó la prueba t de correlación, la que está dada:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación estuvo basada en los principios éticos como son la confidencialidad de los resultados, el uso de las normas APA de redacción, el juicio de los expertos, además de cumplir con las normas establecidas por la Escuela de Post Grado.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Se muestran los resultados logrados en la investigación.

TABLA 1. PRUEBAS DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	,071	200	,016	,981	200	,008
DESEMPEÑO LABORAL	,096	200	,006	,943	200	,006

TABLA 2. Correlaciones

		GESTIÓN ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	200	200
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	200	200

Los valores son normales y la correlación hallada es de 0.781 que se encuentra entre los valores de 0.7 y 0.89 lo que nos dice que la correlación es positiva alta.

TABLA 3. Categorización de la variable X (Gestión organizacional)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Muy alto	[45 - 54]	El nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries es muy alto.
Alto	[36 – 45>	El nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries es alto.
Bajo	[27 - 36>	El nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries es bajo.
Muy bajo	[18 - 27>	El nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries es muy bajo

Fuente: Elaboración propia.

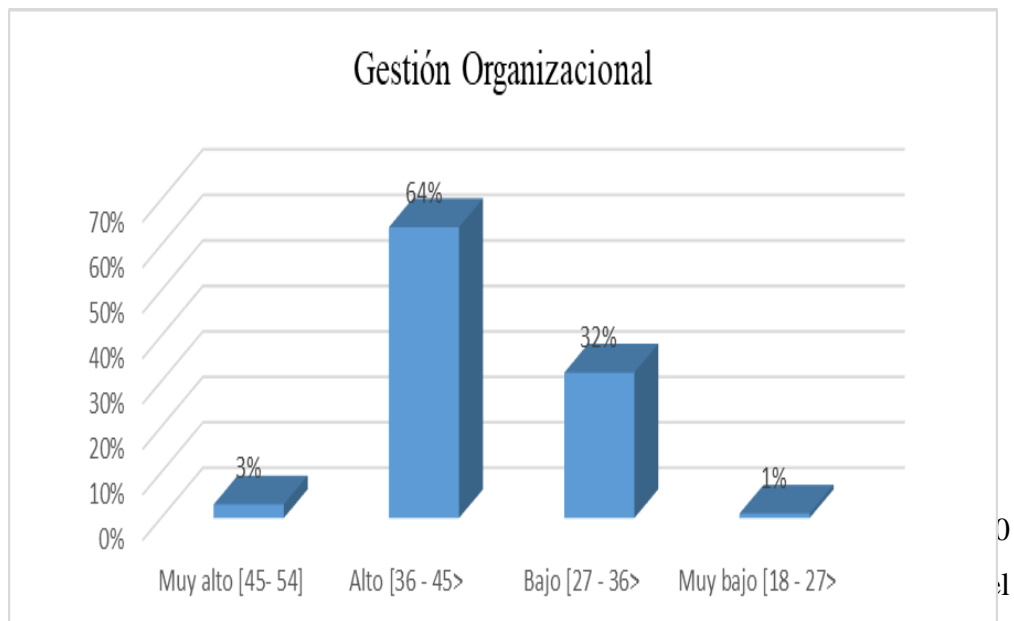
TABLA 4 Nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Muy alto	[45 - 54]	6	3%
Alto	[36 – 45>	127	64%
Bajo	[27 - 36>	66	32%
Muy Bajo	[18 - 27>	1	1%
	TOTAL	200	100%
Media aritmética	\bar{x}	37.12	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 1

Nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries.



de gestión organizacional en la empresa es alto, el 32% de trabajadores sostuvo que el nivel es bajo, el 3% de trabajadores afirmó que la empresa Ica Blueberries presenta un nivel muy alto en su gestión organizacional y el 1% de trabajador declaró que el nivel es muy bajo. Se obtuvo una media aritmética de 37.12 puntos, lo cual señala que el nivel de gestión organizacional en la empresa Ica Blueberries es alto.

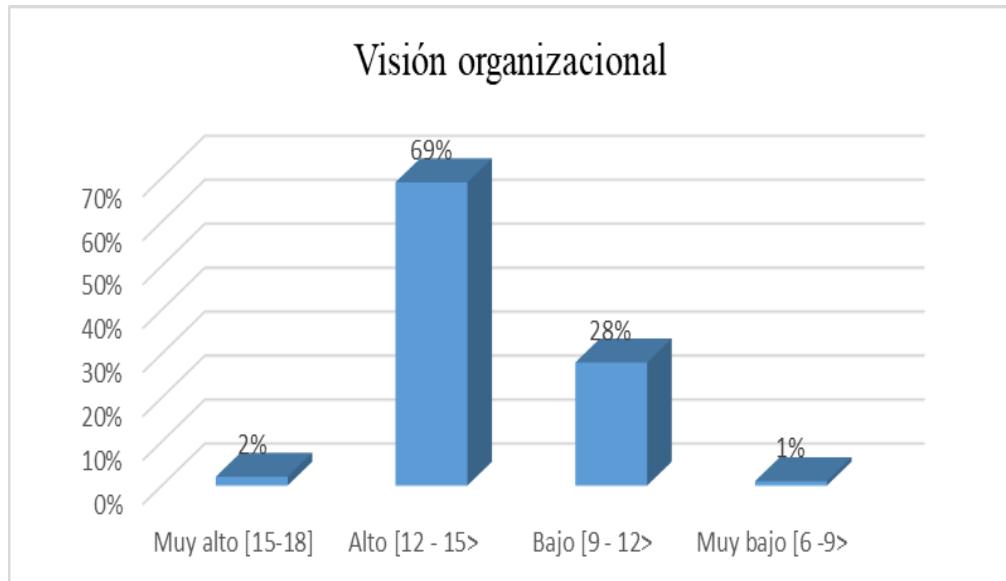
TABLA 5. *Nivel de visión organizacional en la empresa Ica Blueberries.*

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Muy alto	[15 - 18]	3	2%
Alto	[12 – 15>	140	69%
Bajo	[9 - 12>	56	28%
Muy Bajo	[6 - 9>	1	1%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{X}	12.24	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 2

Nivel de visión organizacional en la empresa Ica Blueberries.



empresa Ica Blueberries; el 69% de trabajadores sostuvo que el nivel de visión organizacional en la empresa es alto, el 28% de trabajadores declaró que el nivel es bajo, el 2% de trabajadores manifestó que la empresa Ica Blueberries presenta un nivel muy alto con respecto a su visión organizacional y el 1% de trabajador opinó que el nivel es muy bajo. Se obtuvo una media aritmética de 12.24 puntos de los resultados procesados, lo cual señala que el nivel de visión organizacional en la empresa Ica Blueberries es alto.

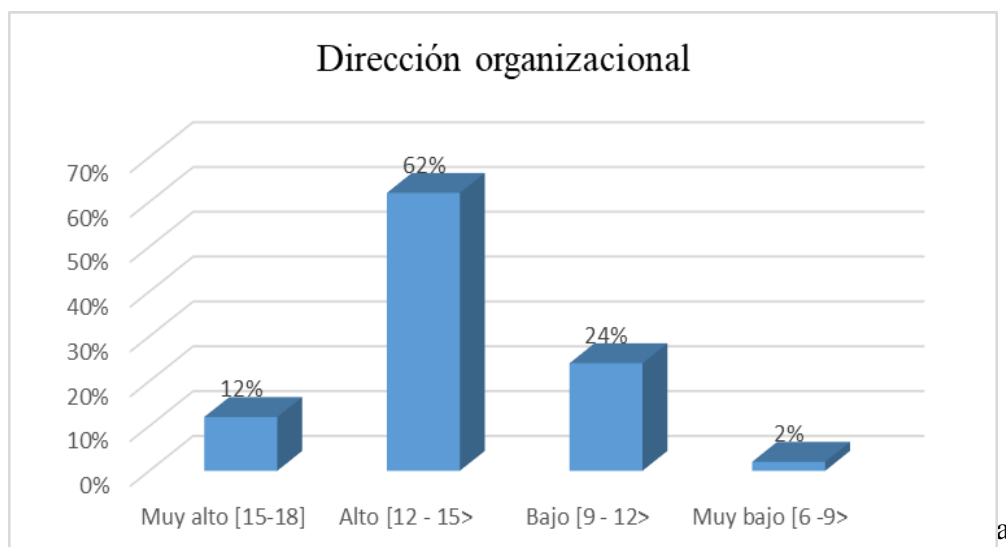
TABLA 6. Nivel de dirección organizacional en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Muy alto	[15 - 18]	24	12%
Alto	[12 – 15>	125	62%
Bajo	[9 - 12>	47	24%
Muy Bajo	[6 - 9>	4	2%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{X}	12.53	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 3

Nivel de dirección organizacional en la empresa Ica Blueberries.



empresa Ica Blueberries; el 62% de empleados afirmó que el nivel de dirección organizacional en la empresa es alto, el 24% de ellos sostuvo que el nivel es bajo, el 12% de trabajadores opinó que la empresa Ica Blueberries evidencia un nivel muy alto con respecto a su dirección organizacional y un 2% de trabajadores declaró que el nivel es muy bajo. Se obtuvo una media aritmética de 12.53 puntos de los resultados procesados, lo cual señala que el nivel de dirección organizacional en la empresa Ica Blueberries es alto.

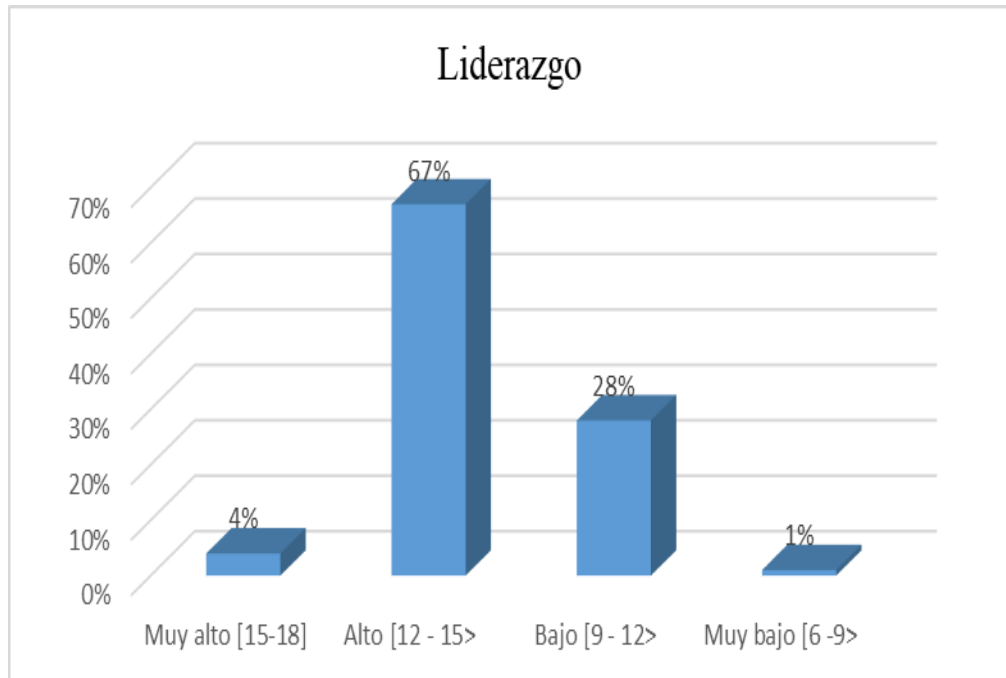
TABLA 7. Nivel de liderazgo en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Muy alto	[15 - 18]	7	4%
Alto	[12 – 15>	135	67%
Bajo	[9 - 12>	56	28%
Muy Bajo	[6 - 9>	2	1%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{x}	12.35	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 4

Nivel de liderazgo en la empresa Ica Blueberries.



En la empresa Ica Blueberries, el 67% de los empleados declaró que el nivel de liderazgo en la empresa es alto, el 28% de ellos manifestó que el nivel es bajo, mientras que el 4% de trabajadores declaró que la empresa Ica Blueberries evidencia un nivel muy alto con respecto a su liderazgo y un 1% de trabajador opinó que el nivel es muy bajo. Se obtuvo una media aritmética de 12.35 puntos de los resultados procesados, lo cual señala que el nivel de liderazgo en la empresa Ica Blueberries es alto.

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

- En desacuerdo (1 puntos)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2 punto)
- De acuerdo (3 puntos)

TABLA 8. Categorización de la variable Y (Desempeño laboral)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Excelente	[45 - 54]	El nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries es excelente.

Bueno	[36 – 45>	El nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries es bueno.
Regular	[27 - 36>	El nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries es regular.
Malo	[18 - 27>	El nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries es malo.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

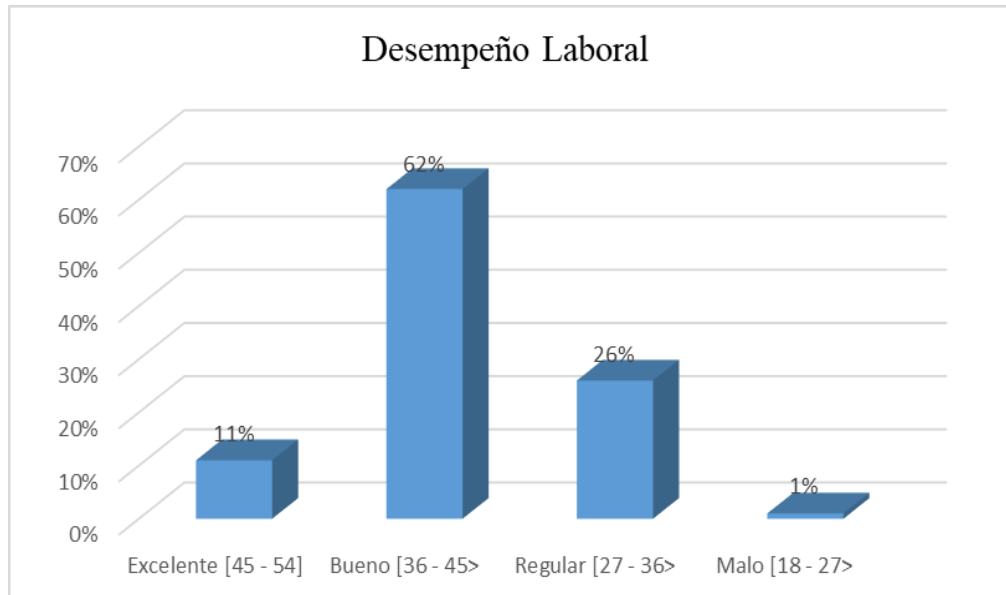
TABLA 9. *Nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries.*

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Excelente	[45 - 54]	22	11%
Bueno	[36 – 45>	125	62%
Regular	[27 - 36>	51	26%
Malo	[18 - 27>	2	1%
	TOTAL	200	100%
Media aritmética	\bar{X}	38.01	

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries.

Figura 5

Nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries.



empresa Ica Blueberries; el 62% de empleados sostuvo que el nivel de desempeño laboral en la empresa es bueno, el 26% de ellos declaró que el nivel es regular, el 11% de trabajadores afirmó que la empresa presentó un excelente nivel en el desempeño laboral y un 1% de trabajador opinó que el nivel es malo. Se obtuvo una media aritmética de 38.01 puntos, lo cual señala que el nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries es bueno.

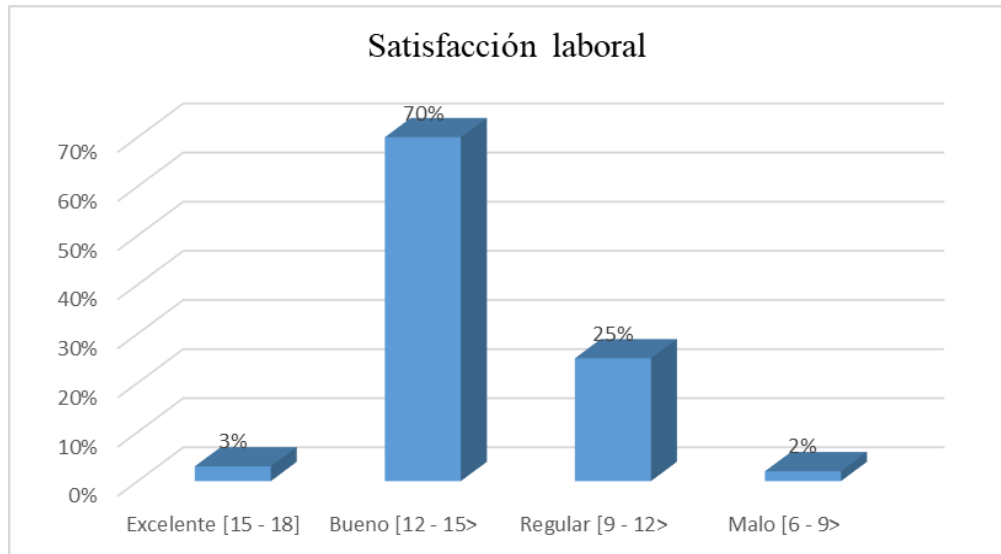
TABLA 10. Nivel de satisfacción laboral en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Excelente	[15 - 18]	6	3%
Bueno	[12 - 15]	140	70%
Regular	[9 - 12]	51	25%
Malo	[6 - 9]	3	2%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{x}	12.36	

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral en la empresa Ica Blueberries.

Figura 6

Nivel de satisfacción laboral en la empresa Ica Blueberries.



empresa Ica Blueberries; el 70% de empleados manifestó que el nivel de satisfacción laboral en la empresa es bueno, el 25% de ellos opinó que el nivel es regular, el 3% de trabajadores sostuvo que la empresa presentó un excelente nivel en la satisfacción laboral y un 2% de trabajadores declaró que el nivel es malo. Se obtuvo una media aritmética de 12.36 puntos, lo cual señala que el nivel de satisfacción laboral en la empresa Ica Blueberries es bueno.

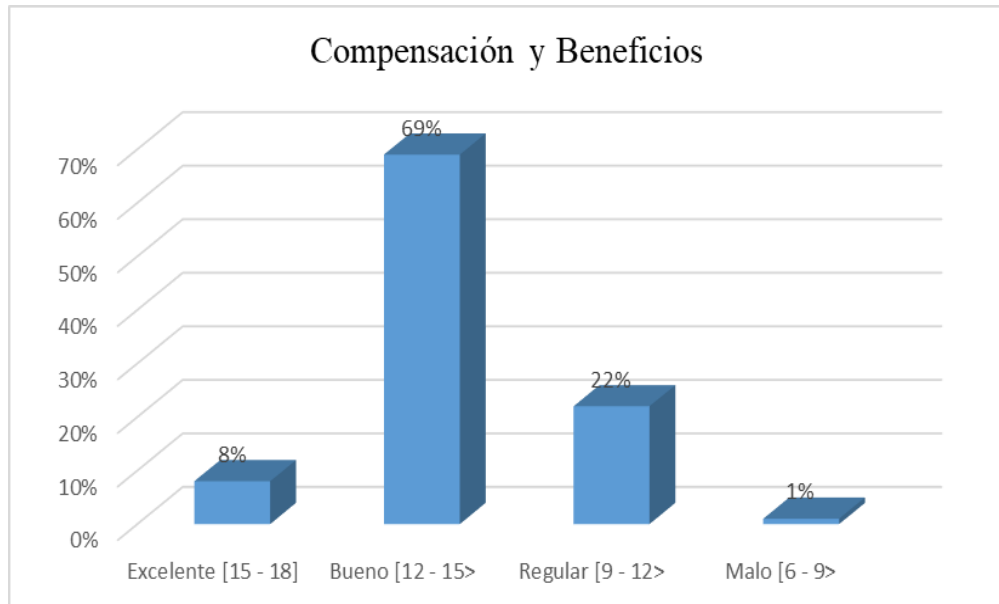
TABLA 11. Nivel de compensación de beneficios en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Excelente	[15 - 18]	17	8%
Bueno	[12 - 15>]	138	69%
Regular	[9 - 12>]	43	22%
Malo	[6 - 9>]	2	1%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{x}	12.68	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 7

Nivel de compensación de beneficios en la empresa Ica Blueberries.



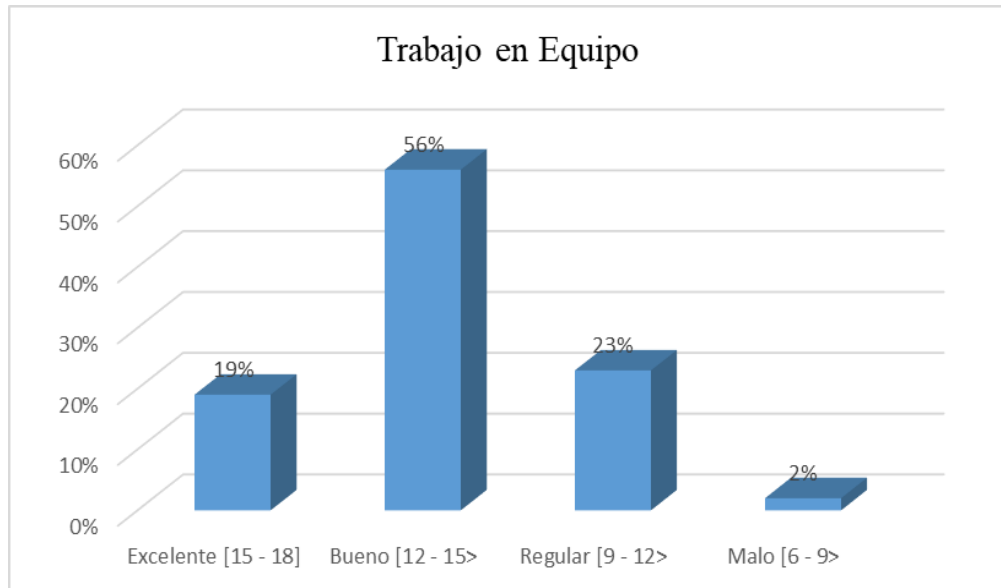
empresa Ica Blueberries; el 69% de empleados opinó que el nivel de compensación de beneficios en la empresa es bueno, el 22% de empleados sostuvo que el nivel es regular, mientras que el 8% de ellos declaró que el nivel en la empresa es excelente y un 1% de ellos afirmó que el nivel es malo. Se obtuvo una media aritmética de 12.68 puntos, lo cual señala que el nivel de compensación de beneficios en la empresa Ica Blueberries es bueno.

TABLA 12. Nivel de trabajo en equipo en la empresa Ica Blueberries.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Excelente	[15 - 18]	37	19%
Bueno	[12 - 15>]	114	56%
Regular	[9 - 12>]	46	23%
Malo	[6 - 9>]	3	2%
TOTAL		200	100%
Media aritmética	\bar{x}	12.97	

Fuente: Base de datos del cuestionario

Figura 8. Nivel de trabajo en equipo en la empresa Ica Blueberries.



empresa Ica Blueberries; el 56% de empleados sostuvo que el nivel de trabajo en equipo en la empresa es bueno, el 23% de empleados afirmó que el nivel es regular, el 19% de trabajadores opinó que el nivel en la empresa es excelente con respecto al trabajo en equipo y un 2% de ellos declaró que el nivel es malo. Se obtuvo una media aritmética de 12.97 puntos, lo cual indica que el nivel de trabajo en equipo en la empresa Ica Blueberries es bueno.

5.2 Análisis inferencial

5.2.1 Prueba de normalidad

TABLA 13. *Coefficiente de correlación de Pearson entre la variable Gestión organizacional con sus dimensiones y la variable Desempeño laboral con sus dimensiones.*

Correlación		
D1: Visión organizacional	D1: Satisfacción laboral	Coefficiente de Correlación de Pearson $r=0,412$
D2: Dirección organizacional	D2: Compensación y Beneficios	Coefficiente de Correlación de Pearson $r=0,662$
D3: Liderazgo	D3: Trabajo en Equipo	Coefficiente de Correlación de Pearson $r=0,652$
Variable X: Gestión Organizacional	Variable Y: Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación de Pearson $r=0.781$

Fuente: Base de dato

Interpretación:

En la tabla 13. se muestran las evidencias sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable X (Gestión organizacional) con sus dimensiones y la variable Y (Desempeño laboral) con sus dimensiones.

El coeficiente de correlación de Pearson de la variable X (Gestión organizacional) y la variable Y (Desempeño laboral) es 0.781.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión liderazgo de la variable X (Gestión organizacional) y la dimensión trabajo en equipo de la variable Y (Desempeño laboral) es 0.412.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión visión organizacional de la variable X (Gestión organizacional) y la dimensión satisfacción laboral de la variable Y (Desempeño laboral) es 0,662.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión dirección organizacional de la variable X (Gestión organizacional) y la dimensión compensación y beneficios de la variable Y (Desempeño laboral) es 0,652.

5.2.2 Contratación de la Hipótesis General

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: $\rho = 0$

Existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019.

H_a: $\rho \neq 0$

No existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

La fórmula:
$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z}$$

Donde:

$$Z = 1,3812$$

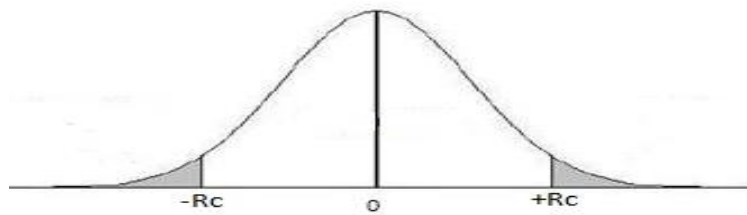
$$\mu_z = 0,0300$$

$$\sigma_z = 0,0712$$

$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z} \quad Z = \frac{1,3812 - 0,0300}{0,0712} \quad Z = \frac{1,3512}{0,0712}$$

$$Z = 18,97$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = z \text{ de Tabla} = \pm 1,960$$

Se establece que z obtenido es 18,97 está en la región de rechazo, la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ Con un nivel de confianza del 95% se afirma que: Existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ica Blueberries de Ica, año 2019, con lo que queda demostrado la hipótesis general.

5.2.3 Contrastación de las Hipótesis Específicas

Prueba de hipótesis específica 1

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

$H_0: \rho = 0$

Existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica,

año 2019.

Ha: $\rho \neq 0$

No existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

La fórmula:
$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z}$$

Donde:

$$Z = 0,4380$$

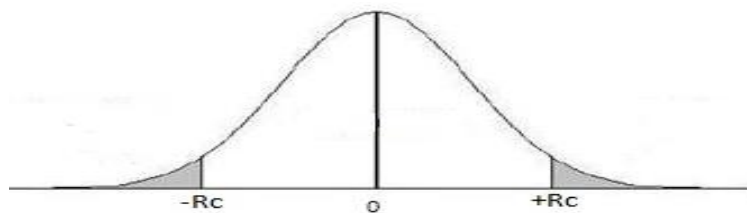
$$\mu_z = 0,0300$$

$$\sigma_z = 0,0712$$

$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z} \quad Z = \frac{0,4380 - 0,0300}{0,0712} \quad Z = \frac{0,4080}{0,0712}$$

$$Z = 5,73$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = z \text{ de Tabla} = \pm 1,960$$

Se establece que z obtenido es 5,73 está en la región de rechazo, entonces, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ Con un nivel de confianza del 95% se afirma afirmar que existe nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019, con lo que queda demostrado la hipótesis específica 1.

Prueba de hipótesis específica 2

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: $\rho = 0$

Existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

H_a: $\rho \neq 0$

No existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

La fórmula:
$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z}$$

Donde:

$$Z = 0,7956$$

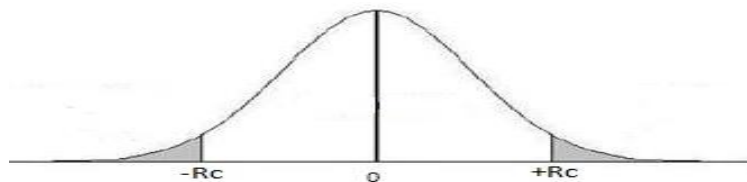
$$\mu_z = 0,0200$$

$$\sigma_z = 0,0712$$

$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z} \quad Z = \frac{0,7956 - 0,0200}{0,0712} \quad Z = \frac{0,7756}{0,0712}$$

$$Z = 10,89$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = z \text{ de Tabla} = \pm 1,960$$

Se establece que z obtenido es 10,89 está en la región de rechazo, entonces, se procede a rechazar la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ Con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019, con lo que queda demostrado la hipótesis específica 2.

Prueba de hipótesis específica 3

1º: Formulación de las hipótesis de investigación.

H₀: ρ = 0

Existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

H_a: ρ ≠ 0

No existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

2º: Nivel de significación: α = 0,05

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

La fórmula:
$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z}$$

Donde:

$$Z = 0,2962$$

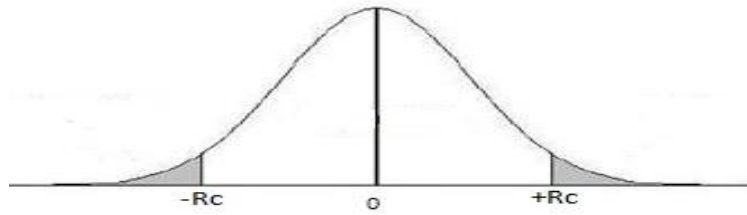
$$\mu_z = 0,0002$$

$$\sigma_z = 0,0712$$

$$Z = \frac{Z - \mu_z}{\sigma_z} \quad Z = \frac{0,2962 - 0,0002}{0,0712} \quad Z = \frac{0,2960}{0,0712}$$

$$Z = 4,15$$

4º: Toma de decisiones.



$$Rc = z \text{ de Tabla} = \pm 1,960$$

Se establece que z obtenido es $4,15$ cae en la región de rechazo, entonces, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

\therefore Con un nivel de confianza del 95% se afirma que existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019, con lo que queda demostrado la hipótesis específica 3.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con relación a los resultados hallados en el estudio se determinó que existe un nivel de relación significativo entre las variables en estudio. Según la prueba de Z calculado ($Z_c=18.97$) muestra que la gestión organizacional y desempeño laboral si presentan relación estadística significativa ($P=0.03$). Según Matute, luego del análisis estadístico se muestra una correlación entre la gestión organizacional y el desempeño de los empleados del Municipio Provincial de Casma., considerándose la correlación de 0.554, que significa que hay una moderada asociación. Resultados similares se encuentran en los estudios de (Prado, 2015) se analizó la influencia de las variables gestión organizacional y las competencias del desempeño de los trabajadores de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Investigación descriptiva, con un diseño correlacional, considerándose una muestra de 60 empleados quienes participaron en el estudio.

En la hipótesis específica N° 1; se puede señalar que existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Blueberries de Ica, año 2019., hipótesis que se demostró con una relación estadística significativa ($P=0.00$). De acuerdo con lo que manifiesta García (2017) quien concluyó que existe influencia significativa entre la gestión organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la Oficina Regional de Control Huaraz, estableciéndose en la tabla 3 que el 75,6% de los empleados establece como buena la gestión organizacional y el 66,7% y logra percibir como buena la conformidad laboral.

En la hipótesis específica N° 2; se señala que, existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019, hipótesis lograr la

mejora el desempeño de los empleados con un valor significativo de ($P=0.00$). Coincidiendo con lo hallado por Huamán, J. (2017) quien establece con su objetivo específico, determinar la relación entre la dirección organizacional y el desempeño laboral, teniendo como resultado correlación de 0.846 y una significancia de 0.000, reafirmando que hay relación entre las variables.

En la hipótesis específica N°3; se aprecia que: existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los empleados de la empresa Blueberries de Ica, año 2019, hipótesis comprobada con una relación estadística significativa ($P=0.00$). este aspecto guarda relación con lo que expresa Pastor (2018), quien en su estudio obtuvo un valor de correlación un 0.627, lo que significa que existe una correlación positiva media entre el liderazgo y el trabajo en equipo además se obtuvo un nivel de significancia de 0.001.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe un nivel de relación significativo entre las variables en estudio. Según la prueba de Z calculado ($Z_c=18.97$) muestra que existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y desempeño laboral si presentan relación estadística significativa ($P=0.03$). Esto significa que a una buena gestión organizacional le corresponde un buen desempeño laboral y a una mala gestión organización le corresponde un bajo nivel en el desempeño laboral.
2. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones de las variables en estudio. Según la prueba de Z calculado ($Z_c=5.73$) muestra que existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral si presentan relación estadística significativa ($P=0.03$). Esto significa que a un buen nivel de visión organizacional le corresponde un buen nivel en la satisfacción laboral y a un bajo nivel en la visión organizacional le corresponde un bajo nivel en la satisfacción laboral.
3. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones de las variables en estudio. Según la prueba de Z calculado ($Z_c=10.89$) muestra que existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la dimensión compensación y beneficios si presentan relación estadística significativa ($P=0.02$). Esto significa que a un buen nivel en la dirección organizacional le corresponde un buen nivel en la compensación y beneficios de los trabajadores y a un bajo nivel en el nivel en la dirección organizacional le corresponde un bajo nivel en la compensación y beneficios de los trabajadores.
4. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones de las variables en estudio. Según la prueba de Z calculado ($Z_c=4.15$) muestra que existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo si presentan relación estadística significativa ($P=0.01$). Esto significa que a un buen nivel en el liderazgo le corresponde un buen trabajo en equipo y a un bajo nivel en el liderazgo le corresponde un bajo nivel en el trabajo en equipo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al directorio trabajar en el desarrollo de la gestión organizacional, por medio de la elaboración y actualización continua de un plan estratégico y monitoreo de los planes organizacionales. Es importante desarrollar cambios estructurales en las funciones o competencias propias de su actividad, y con este plan también estrategias motivacionales, desarrollando discusiones o eventos que influyan en cada trabajador sobre los logros a alcanzar

Para mejorar el desempeño laboral, se recomienda al encargado del área de recursos humanos definir y comunicar metas individuales en todas las áreas de la institución, donde esta sea medible y permita mostrar con mayor precisión su desempeño, es necesario que se esta medida se realice a través de evaluaciones de desempeño semestrales o anuales, o incluso por medio de la implantación de indicadores de gestión como los KPI'S.

2. Se recomienda a la gerencia general y directorio trabajar en el logro de la Visión organizacional, recordando la filosofía organizacional (Visión, misión, objetivos, principios y valores), y poder generar una visión compartida entre los miembros de la empresa, desarrollando planes estratégicos, elaborar el MOF Y RIT, planes de carrera, crear una filosofía institucional y con ello lograr el compromiso laboral de los empleados y la mejora en el desempeño de los empleados acorde a sus funciones.

Así mismo el área de RR. HH, debe establecer una encuesta semestral o anual para medir la satisfacción del cliente interno y tomar las medidas necesarias.

3. A la Gerencia general se le recomienda trabajar en el desarrollo de la dirección organizacional, para lograr ello es necesario monitorear constantemente el entorno interno y externo de la empresa, para el desarrollo de planes adecuados a la realidad de la empresa, y el desarrollo de políticas institucionales de calidad, aspectos que van a repercutir en un mejor desempeño laboral.

Se recomienda al administrador y encargado del área de Clima laboral o

Talento proporcionar una política de reconocimiento mensual basada en logros relacionados con las metas y objetivos previstos sobre el funcionamiento de la institución, por ejemplo la elección del empleado del mes, y un sistema de beneficios como los convenios colectivos, o descuento por capacitación o especializaciones, actividades de integración, entre otros; queremos asegurarnos de que los trabajadores adquieran experiencia motivada y crear un entorno competitivo, no esperar al cierre el año o fecha concreta en que se reconozca su trabajo.

4. Se recomienda el desarrollo del liderazgo, para lograrlo es necesario el desarrollo de habilidades técnicas, humanas y conceptuales en el trabajo que se desarrolla cotidianamente, además de competencias en relaciones interpersonales, e inteligencia emocional, así mismo trabajar en el desarrollo del trabajo en equipo para lograr los objetivos propuestos y mejorar el desempeño laboral en esta empresa. Todo esto mediante la implementación de un programa de capacitación anual y talleres motivacionales, donde se refuerce los conocimientos y habilidades de los empleados sobre los temas en mención, a cargo del encargado del área de Clima laboral o Talento.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

Alcover, C., Topa, G., & Fernández, J. (2014). *La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. Papeles del Psicólogo*, 35(2). Recuperado el 5 de feb. de 2019. Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=77831095003>.

Ander, E. y Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. México: Editorial Progreso, S.A. de C.V.

Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Epitesme.

Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.

Campoverde, A., & Galarza, M. (2016). Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo (Doctoral dissertation, Tesis de grado. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Venezuela).

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Cornejo, M. & Ysla, O. (2019). En la investigación que lleva por título: “Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019”. Trabajo de grado para obtener el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional Cesar Vallejo. Lima.

Davalos, L. (s.f.). *Fundamentos de la Gestión Organizacional*. Recuperado el 5 de feb.

de 2019. Disponible en: <https://labcalidad.files.wordpress.com/2015/08/1-2015terminos-y-definiciones2.pdf>

Del Rio, J. (2016). *Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las Mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo*. Revista de la facultada de ciencias económicas y administrativas de la Universidad de Nariño. Recuperado

el 3 de feb. de 2019. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/3665>

Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F. Mc Graw Hill. Itson (2009). Técnicas e instrumentos Metodología de investigación. Recuperado el 6 de feb. de 2019. Disponible en:

http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf?603f00

Galarza & Lerma (2017). En la investigación que lleva por título: “Gestión organizacional para el centro de acopio de la CORPROCAF”. Trabajo de grado para obtener el Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes-Babahoyo.

García Huamán, K. S. (2017). *Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz-2017*.

Gonzáles, M. (2012). *Habilidades directivas*. Málaga: Innovación y Cualificación.

Lagos Sandoval, J. A., García Monsalve, L. S., & Perea Sandoval, J. A. (2016). *La Investigación En Gestión Organizacional: Capital Del Conocimiento Para El Desarrollo Sostenible*. Bogotá – Colombia: Ediciones José Arturo Lagos Sandoval,

- Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.
- Matute Soto, R. A. (2020). Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma 2018.
- Mejía C. (s.f.). *Indicadores de Efectividad y Eficacia*. Planing S.A. Recuperado el 5 de feb. de 2019. Disponible en: <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadoresefectividad-eficacia.pdf>
- Meza, M., & Alfredo, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015* (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
Recuperado el 5 de feb. de 2019. Disponible en: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index//handle/123456789/74280>
- Miroslav, A. (2019). *Modelo de Gestión Integral (MGI) por Etapas de una Empresa Productora y Comercializadora de los derivados de la Mandioca* (Tesis Maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Moreno, R., & Constanza, D. (2012). *El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. (Monografía). Bogotá, Colombia: reponame: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Munch, L., (2010). *Administración, Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. México: Pearson.

- Narváez, M., Gutiérrez, C., & Senior, A. (2011). *Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad*. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 17(2), 27–48.
- Palenque, F. (2015). *El cubo de la doble S como herramienta para el plan de mejora de la cultura organizacional. Estudio de caso: sociedad industrial tierra S.A-2014* (Tesis Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, La Paz, Bolivia.
Recuperado el 4 de feb. de 2019. Disponible en:
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/410>
- Parera, P. (2007). *Técnicas para una supervisión eficaz: "para mandos intermedios": de la supervisión al éxito*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Pastor, A. (2018) “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*” (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Pérez & Rivera (2015). En la investigación que lleva por título: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*”. Trabajo de grado para obtener el Título de Magister en Gestión Empresarial, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos.
- Pérez, N & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2011). *Gestión organizacional* (5ta. actualizada). Chile: Ediciones UC.
Recuperado el 4 de feb. de 2019. Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=uNwoCAAAQBAJ&pg=PA277&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

Rosanas, J. (2012). *Incentivos y sistemas de control de gestión*. *Revista de negocios del IEEM*. Recuperado el 4 de feb. de 2019. Disponible en: <http://socrates.ieem.edu.uy/wpcontent/uploads/2012/12/focalizado.pdf>

Salamanca, Y., Río Cortina, A. & Ríos, D. (2014). *Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos*. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. Recuperado el 3 de feb. de 2019. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)

Salinas, H. (2019). En la investigación que lleva por título: “*Análisis de la gestión organizacional por procesos en el departamento de transporte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas*”. Trabajo de grado para obtener el Grado de Magister en Administración, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Sorbivi. (2019). *La comunicación organizacional interna y externa*. Educación. Recuperado el 4 de feb. de 2019. Disponible en: <https://es.slideshare.net/sorbivi/la-comunicacin-organizacional-5167359>

Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* (Tesis Grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Tenazoa, P., Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.

- Tejada, L. (2006). *Administración de servicios de alimentación: Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Medellín: Universidad de Antioquia
- Torres, M. R. M., & Riaga, C. O. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
- Trujillo, M. (2015). *Diseño De Un Modelo Integral De Gestión Organizacional* (Tesis Maestría). Instituto Politécnico Nacional, México D.F.
- Uribe, J., Patlán, J., & García, A. (2015). *Manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)*. *Contaduría y Administración*, 60(2), 447-467. Recuperado el 5 de feb. de 2019. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)300097](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)300097)
- Val, P. (2005). *Management estratégico: Guía práctica y casos ilustrativos*. Pozuelo de Alarcón, Madrid: ESIC Editorial.
- Vásquez (2017). “Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las Mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. Tendencias”, 18(2), 45-57.” Colombia.

ANEXOS.

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Ficha de validación de los instrumentos
4. Matriz de la validación de los instrumentos
5. Validación de los instrumentos realizadas por los expertos
6. Consentimiento informado y Autorización de la entidad
7. Declaratoria de la autenticidad del informe de la tesis

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES, AÑO 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>P.E.1 ¿Qué nivel de relación existe entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019?</p> <p>P.E.2 ¿Qué nivel de relación existe entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019?</p> <p>P.E.3 ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O.E.1: Determinar el nivel de relación que existe entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>O.E.2: Determinar el nivel de relación que existe entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>O.E.3: Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y la el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe un nivel de relación significativo entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H.E.1: Existe un nivel de relación significativo entre la visión organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>H.E.2: Existe un nivel de relación significativo entre la dirección organizacional y la compensación y beneficios de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p> <p>H.E.3: Existe un nivel de relación significativo entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.</p>	<p>Variable X: Gestión Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Visión organizacional</p> <p>D2: Dirección organizacional</p> <p>D3: Liderazgo</p> <p>Variable Y: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Satisfacción laboral</p> <p>D2: Compensación y Beneficios</p> <p>D3: Trabajo en Equipo</p>	<p>Tipo: Investigación básica.</p> <p>Nivel: Investigación correlacional.</p> <p>Método: Hipotético deductivo, Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de naturaleza correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: Lo conforman 200 trabajadores de la empresa Ica Blueberries.</p> <p>Muestra: La muestra queda conformada por la misma cantidad de la población</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico criterial.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se empleará la clasificación, codificación, calificación, tabulación estadística e interpretación de los datos</p>

ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Señores (as), con el debido respeto se les pide leer detenidamente cada pregunta y de su respuesta con una adecuada precisión; plasmando con un aspa (X), la alternativa que usted elija como la más adecuada:

En desacuerdo (0 puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (1 punto) De acuerdo(2puntos)

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
		ED	ND	D
	Dimensión 1: Visión organizacional			
1.	¿Considera que la Visión organizacional la comparten los empleados?			
2.	¿Los directivos toman decisiones correctas?			
3.	¿Los colaboradores están motivados con los objetivos institucionales?			
4.	¿El personal se encuentra comprometido con la institución?			
5.	¿Existe plan de gestión a futuro?			
6.	¿La visión de la empresa engloba a todos el personal directivo y administrativo?			
	Dimensión 2: Dirección organizacional			
7.	¿Existe una planificación organizacional adecuada?			
8.	¿La ejecución de lo planeado se realiza adecuadamente?			
9.	¿Se implementan las políticas institucionales de gestión?			
10.	¿La comunicación interna es la requerida?			
11.	¿La efectividad del director es la obtención de propósitos institucionales?			
12.	¿El director es el modelo de moral de sus empleados?			
	Dimensión 3: Liderazgo			
13.	¿Los directivos tienen capacidades de liderazgo?			
14.	¿Los jefes poseen el conocimiento de los procedimientos organizacionales?			
15.	¿Se fomentan el trabajo en equipo?			
16.	¿Se capacitación constante a los empleados?			
17.	¿El director tiene la capacidad para motivar para lograr los objetivos de la empresa?			
18.	¿El director tiene capacidad de tomar la iniciativa para promover el trabajo de la organización?			

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Señores (as), con el debido respeto se les pide leer detenidamente cada pregunta y de su respuesta con una adecuada precisión; plasmando con un aspa (X), la alternativa que usted elija como la más adecuada:

En desacuerdo (0 puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (1 punto) De acuerdo (2 puntos)

N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS		
		ED	ND	D
	Dimensión 1: Satisfacción laboral			
1.	¿En la empresa cumplen con satisfacer las necesidades laborales?			
2.	¿La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral?			
3.	¿La empresa brinda seguridad laboral?			
4.	¿En la empresa le interesa su situación personal?			
5.	¿Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales?			
6.	¿Los trabajadores están satisfechos con la empresa?			
	Dimensión 2: Compensación de beneficios			
7.	¿En la empresa existe un buen sistema para motivar su trabajo?			
8.	¿Las recompensas recibidas en la empresa son mejores que la coacción?			
9.	¿En la empresa no existe suficiente recompensa para desarrollar un buen trabajo?			
10.	¿Se reconoce un buen trabajo?			
11.	¿Se dan incentivos económicos cuando se logran los objetivos?			
12.	¿Se dan las promociones y ascensos del personal?			
	Dimensión 3: Trabajo en equipo			
13.	¿En la empresa se mantiene permanentemente una relación positiva?			
14.	¿En la empresa existe el espíritu de trabajo en equipo?			
15.	¿Los empleados se esfuerzan por lograr los objetivos?			
16.	¿En la empresa existe una cooperación baja?			
17.	¿Recibe cooperación de sus compañeros de trabajo?			
18.	¿La empresa se preocupa por todos y cada uno de sus compañeros?			

¡Gracias por su participación!

Ficha de validación de los instrumentos

Matriz de la validación de los instrumentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	200	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	200	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,734	36

Se tiene un nivel de confiabilidad del 0.734, aspecto que nos indica que el porcentaje de confiabilidad del instrumento es de 73.4%.

Análisis de confiabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera usted que la Visión organizacional es compartida por todos los trabajadores?	72,84	55,100	,542	,708
2. ¿Los directivos toman decisiones acertadas?	73,27	62,902	-,079	,742
3. ¿El personal se encuentra motivado con los fines institucionales?	72,93	61,147	,114	,734
4. ¿ El personal se encuentra comprometido con los fines institucionales?	73,41	68,023	-,458	,769
5. ¿Existe plan de gestión a futuro?	72,38	61,011	,172	,731

6. ¿La visión de la empresa engloba a todos el personal directivo y administrativo?	73,64	57,940	,300	,724
7. ¿Se evidencia la existencia de un planeamiento organizacional adecuado?	72,90	52,107	,783	,691
8. ¿La ejecución de lo planeado se realiza adecuadamente?	73,12	61,919	,028	,738
9. ¿Existe preocupación por la Implementación de políticas institucionales de gestión?	72,88	59,962	,264	,728
10. ¿Se establece la comunicación requerida para que la organización funcione?	73,22	65,489	-,267	,760
11. ¿La efectividad del director es la obtención de propósitos institucionales?	72,49	60,281	,206	,730
12. ¿El director es el modelo de moral de sus empleados?	73,56	54,116	,604	,703
13. ¿Los jefes poseen habilidades de liderazgo?	72,91	52,510	,745	,693
14. ¿Los jefes demuestran conocimiento sobre los procedimientos institucionales?	73,02	61,984	,067	,735
15. ¿Los directivos fomentan el trabajo en equipo?	72,84	60,564	,217	,730
16. ¿Se desarrolla la práctica de capacitación constante hacia los empleados?	73,38	69,293	-,541	,774
17. ¿El director tiene la capacidad para motivar para lograr los objetivos de la empresa?	72,59	59,509	,219	,729

18. ¿El director tiene capacidad de tomar la iniciativa para promover el trabajo de la organización?	73,61	54,108	,603	,703
19. ¿En la empresa cumplen con las necesidades laborales en los plazos previstos?	72,86	51,957	,808	,689
20. ¿La empresa se preocupa por brindar un excelente clima laboral?	73,11	62,058	,070	,734
21. ¿La empresa brinda seguridad laboral?	72,85	60,490	,241	,729
22. ¿En la empresa le interesa la situación personal que Ud. presenta?	73,38	69,062	-,528	,773
23. ¿Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades laborales?	72,52	60,784	,139	,733
24. ¿Los trabajadores están satisfechos con la empresa?	73,63	54,084	,611	,703
25. ¿En la empresa existe un buen sistema para motivar su trabajo?	72,86	51,957	,808	,689
26. ¿Las recompensas recibidas en la empresa son mejores que las amenazas y críticas?	72,97	60,281	,256	,728
27. ¿En la empresa no existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo?	72,84	60,473	,242	,729
28. ¿En la empresa existe suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo?	73,38	69,151	-,532	,773
29. ¿Existen incentivos económicos cuando realiza un trabajo excepcional?	72,37	60,226	,282	,727

30. ¿Las promociones y ascensos en la empresa se manejan de una manera justa?	73,60	54,290	,588	,704
31. ¿En la empresa se mantiene permanentemente una relación positiva?	72,85	52,195	,790	,691
32. ¿En la empresa existe el espíritu de trabajo en equipo entre las personas?	73,09	60,374	,296	,728
33. ¿En la empresa todos se esfuerzan por lograr en conjunto los objetivos esperados?	72,80	59,826	,325	,726
34. ¿En la empresa existe una cooperación baja?	73,08	63,556	-,130	,752
35. ¿Recibe cooperación de sus compañeros de trabajo?	72,42	60,246	,239	,729
36. ¿La empresa se preocupa por todos y cada uno de sus compañeros?	73,49	54,191	,572	,705

ANEXO 05: FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS


ESCUELA DE POSTGRADO

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**
I. DATOS PERSONALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Mag. Tamia Soto Velásquez
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Magister
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Univ. Alas Peruanas
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión Organizacional y Su Relación con el Desempeño Laboral de la Empresa Ica Blueberries de Ica, Período 2019.
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Opelia Lucia Legua Valle
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09) 01	(10-13) 02	(14-16) 03	(17-18) 04	(19-20) 05
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad				X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento					X
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					X
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					X
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores				X	
9.- METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio					X
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total					X	
Total					16	30
						46

 PUNTAJE CUANTITATIVA (total x 0.4)
 PUNTAJE CUALITATIVA
 PUNTAJE DE APLICABILIDAD

18.40
Aceptable
Aplicable

 Leyenda:
 01-13 Improbable
 14-16 Aceptable con recomendación
 17-20 Aceptable

 Lugar y Fecha: Ica, 15-04-19
 Firma y Post-firma del Experto: Tamia Soto Velásquez
 DNI: 21560035

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: PATRICIA JANET FRANCO NUÑEZ
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Mg. EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: VAP ICA
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Empresa Fca y Blueberries de Ica, Período 2019
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Otelia Lucía Leque Valle
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Questionario

II. ASPECTOS A EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelencia
		(01-09) 01	(10-13) 02	(14-16) 03	(17-18) 04	(19-20) 05
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento				X	
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					X
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				X	
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					X
9.- METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				X	
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sus Total					24	20
Total						44

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)

VALORACIÓN CUALITATIVA

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD

17.60
Aceptable
Aplicable

Leyenda:

- 01-13 Impropiciente
14-16 Aceptable con recomendación
17-20 Aceptable

Lugar y Fecha:

Firma y Post-firma del Experto

DNI: 2.157.2688

PATRICIA JANET
FRANCO NUÑEZ



UAP

**UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**

ESCUELA DE POSTGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Gómez Domínguez Maritza Gómez
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Doctora en Educación
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión Organizacional y su Relación con el Desempeño laboral de la Empresa Fca Blueberries de Tca, Periodo 2019.
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Ofelia Lucía Leiva Valle
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09) 01	(10-13) 02	(14-16) 03	(17-18) 04	(19-20) 05
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento				X	
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				X	
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				X	
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					X
9.- METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				X	
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total					24	20
Total						44

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 17.60
 VALORACIÓN CUALITATIVA Acceptable
 VALORACIÓN DE APLICABILIDAD Aplicable

Leyenda:
 01-13 Impropiciente
 14-16 Aceptable con recomendación
 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha:.....
 Firma y Post-firma del Experto Maritza Gómez
 DNI: 21461801

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Andrea Betty Ancayima Ruiz
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Alas Peruanas
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Empresa Ica Blueberries de Ica, Período 2019
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Delia Licia Loaya Valle
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

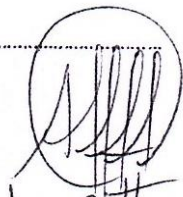
II. ASPECTOS A EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09) 01	(10-13) 02	(14-16) 03	(17-18) 04	(19-20) 05
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica del instrumento				X	
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				X	
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios					X
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					X
9.- METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio					X
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total					16	30
Total						46

PROPORCIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 18.40
 PROPORCIÓN CUALITATIVA Aceptable
 PROPORCIÓN DE APLICABILIDAD Aplicable

Legenda:
 01-13 Impropio
 14-16 Aceptable con recomendación
 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha:
 Firma y Post-firma del Experto
 DNI: 44371485



Andrea Betty Ancayima Ruiz



UAP

**UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**

ESCUELA DE POSTGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS PERSONALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Mendoza Hernández Melchor
 1.2. GRADO ACADÉMICO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOSTENIBLE
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UAP ICA
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: La Gestión Organizacional y su Relación con el desempeño laboral de la Empresa Ica Blueberries de Ica Periodo 2019
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Ofelia Lucía Legua Valle
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR: (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1.- CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y calidad					X
4.- ORGANIZACIÓN	Exista una organización lógica del instrumento				X	
5.- SUFICIENCIA	Valora los aspectos en cantidad y calidad				X	
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos					X
7.- CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios				X	
8.- COHERENCIA	Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores					X
9.- METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del estudio				X	
10.- CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total					20	25
Total						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) 18.00
 VALORACIÓN CUALITATIVA Aceptable
 VALORACIÓN DE APLICABILIDAD Aplicable

Leyenda:
 01-13 Improcedente
 14-16 Aceptable con recomendación
 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha:.....
 Firma y Post-firma del Experto 
 DNI: 21435009

ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO Y AUTORIZACION DE LA ENTIDAD.

Ica, 01 de Agosto del 2019.

Señores:

ICA BLUEBERRIES S.A.C.
CAR.PANAMERICANA SUR KM. 330 CAS. AGUADA DE PALOS
LA VENTA – SANTIAGO – ICA.

Atn.: Ing. Alvaro Omar Espinoza Chacón.
EJECUTIVO

De mi mayor consideración:

Mediante la presente, me dirijo a Ud. como representante de la Empresa ICA BLUEBERRIES S.A.C., para solicitar vuestra autorización en la realización de mi tesis que lleva por nombre: **"LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES DE ICA, AÑO 2019"**.

El propósito de dicha investigación es determinar, mediante una población de aproximadamente 200 trabajadores de vuestra empresa, cuál es la gestión organizacional y su relación con el desempeño laboral con Ica Blueberries S.A.C. Cada encuestado recibirá un documento a llenar (el mismo que anexo a la presente solicitud para vuestro conocimiento), mediante el cual se recopilará la información a plasmar en mi tesis y poder así obtener un análisis exhaustivo de la problemática materia de estudio de la ya citada investigación.

El presente estudio revierte la importancia no solo por los beneficios que generará a La Empresa, con el establecimiento de una adecuada gestión organizacional, sino también para los propios trabajadores, que además de superarse, lograrán desarrollarse como personal eficiente para cualquier empresa del rubro.

Por tal motivo, me permito requerirle su conformidad para realizar la citada investigación.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,



OFELIA LUCIA LEGUA VALLE
DNI: 70275449

Ica, 03 de Agosto del 2019.

Señorita:

OFELIA LUCIA LEGUA VALLE
CALLE LA MAR N° 812
ICA – ICA – ICA

De mi mayor consideración:

Mediante la presente, me dirijo a Ud. en mi calidad de representante de la Empresa ICA BLUEBERRIES S.A.C., a fin de dar respuesta a la solicitud cursada por vuestra persona el 01 de Agosto del mes y año en curso; en la cual, solicita a nuestra empresa realizar el proyecto de investigación para su tesis que lleva por nombre: **“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA ICA BLUEBERRIES DE ICA, AÑO 2019”**; cuya pretensión es ejecutarla en nuestra sede productiva ubicada en Carretera Panamericana Sur Km. 330 Caserío Aguada de Palos – La Venta, distrito de Santiago, provincia y departamento de Ica.

Entiendo que, el propósito del proyecto es dar un aporte al conocimiento existente sobre la gestión organizacional; determinando así, el nivel de relación que existe entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Blueberries de Ica, año 2019.

Vuestra investigación tendrá lugar como fecha de inicio, la de siembra y como fecha de término, la fecha de cosecha y venta del producto final, durante el año 2019, principalmente entre los meses de septiembre a noviembre del año en curso; ya que son en dichos meses donde concretamos la mayor producción de arándanos en nuestro país.

Comprendo que Ud. obtendrá el consentimiento de todos los participantes del estudio y aceptará proporcionar a mi oficina una copia de todos los materiales del protocolo de estudio, incluidos los documentos de consentimiento.

Todos los datos recopilados por Ud. se mantendrán confidenciales y una copia de los mismos permanecerán bajo mi custodia como representante de La Empresa.

Sin otro particular y, habiendo revisado el estudio propuesto e informándole mediante la presente comunicación nuestros requerimientos y política como empresa, doy mi conformidad para realizar la citada investigación.

Atentamente,



ICA BLUEBERRIES S.A.C.
R.U.C. 20601463971

ANEXO 07: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, **Ofelia Lucia Legua Valle**, estudiante del programa Maestría en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Alas Peruanas, con Código N°2018113592, identificada con DNI N° 70275449, con de tesis titulada:

“La Gestión Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de la Empresa ICA BLUEBERRIES de Ica, Período 2019”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado todas las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Ica, 01 de mayo del 2021.

Firma: 

DNI: 70275449