



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Análisis holístico de las condiciones laborales
que afectan el desempeño laboral en un diario de la
región Puno 2020**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

Autora

Elsa Lorena Quispe Velásquez (ORCID: 0000-0001-9754-1118)

Asesora

Mg. Odoña Beatriz Panche Rodriguez (ORCID: 0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CALLAO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dios por no abandonarme nunca, a mi familia que siempre me apoya, en especial a mi padre y a mi hijo por estar siempre conmigo incondicionalmente y a mi madre en el cielo por su amor a la familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar vallejo por brindarme la oportunidad de lograr uno de mis mayores objetivos, mi titulación y a mi jefe por darme la oportunidad y facilidades de seguir creciendo profesionalmente.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
INDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
1.1.1 Reseña Histórica	11
1.1.2 Actividad principal de la empresa, razón social y objetivo social.	
Proceso productivo.....	12
1.1.3 Organigrama.	16
1.1.4 Misión, Visión y marco Axiológico de la institución.....	16
1.1.5 Funciones del área en donde labora.	18
1.2 ANÁLISIS DE LA EMPRESA	19
1.2.1 Análisis FODA:	20
1.2.2 Análisis del Mix de Marketing	22
1.2.3 Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo del personal	26
1.2.4 Evaluación de desempeño (180°, 360°)	29
1.2.5 Clima y Cultura Organizacional	31
1.2.6 Capacitación del personal	32
1.2.7 Análisis Financiero	33
1.3 PROBLEMÁTICA.....	34
1.3.1 Área (s) donde se encuentra la (s) problemática (s)	34

1.3.2	Diagnóstico de la (s) problemática (s)	35
1.3.3	En base al diagnóstico; seleccionar un problema y fundamentar su elección	38
II.	MARCO TEÓRICO	40
III.	METODOLOGIA MARCO METODOLÓGICO	48
3.1	Método de Investigación.....	49
3.1.1	Método Cualitativo.....	49
3.2	Diseño de la Investigación.....	50
3.2.1	De Campo	50
3.3	Tipo de Investigación	51
3.3.1	Descriptiva.....	51
3.4	Población y Muestra.....	51
3.5	Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	53
3.5.1	Observación	54
3.5.2	Encuesta-Guía de preguntas.....	54
3.5.3	Entrevista	55
3.6	Instrumento de Recolección de Datos.....	56
3.6.1	GUIA DE PREGUNTAS	56
3.6.2	Grupo de trabajo	56
3.7	Confiabilidad y Validez.....	57
3.8	Técnicas de Procesamiento de Datos	58
3.8.1	Análisis de la Información.....	59
IV.	RESULTADOS	62
V.	CONCLUSIONES	74
VI.	RECOMENDACIONES.....	76
	REFERENCIAS.....	77

ANEXOS 83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Proceso Productivo</i>	14
Figura 2 <i>Organigrama</i>	16
Figura 3 <i>Multimedia: Pagina Web / Servicios</i>	24
Figura 4 <i>Método SPIN</i>	36
Figura 5 <i>Árbol de Problema Central, Efectos y Causas</i>	39
Figura 6 <i>Análisis Holístico</i>	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Diagnostico Matriz FODA</i>	21
Tabla 2 <i>Listado de Precios 2019</i>	23
Tabla 3 <i>Balance de Comprobación Ajustado 20/01 a 20/12 del 2020</i>	33
Tabla 4 <i>Matriz Método SPIN Diario Los Andes 2020</i>	36
Tabla 5 <i>Matriz de Identificación de Problema Central, Efectos y Causas Post Resultado SPIN Diario Los Andes 2020</i>	37
Tabla 6 <i>Corporación Decano Altiplánico S.A.C. – Tamaño de la Muestra</i> ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 7 <i>Observación Participativa</i>	64
Tabla 8 <i>Formulación del Problema</i>	65
Tabla 9 <i>Formulación de Hipótesis</i>	66
Tabla 10 <i>Análisis Holístico</i>	71

RESUMEN

El actual trabajo de Suficiencia Profesional analiza las condiciones laborales que afectan el desempeño laboral desde los factores organizacionales en un Diario en la Región de Puno, para ello se trabajó con el talento humano dentro del contexto empresarial. Esta investigación, se enmarcó epistemológicamente en la corriente cualitativa basada en el diseño de campo, nivel descriptivo. Se aplicó por parte de la investigadora la observación participante, entrevistas a profundidad y grupos de trabajo a los 10 informantes clave del Diario Los Andes. La información se analizó desde método de análisis de contenido sintético enfocado en un razonamiento científico de análisis racional, como nueva forma de hacer ciencia. La contribución de este trabajo es su significancia referida al tema planteado en el contexto empresarial del país, además, ayuda a comprender mejor a los involucrados, que factores desfavorecen el desempeño laboral de la empresa a estudio. Se concluye que los Factores Organizacionales inciden directamente en conformidad con el desempeño laboral en todas las áreas de la empresa, se reflexiona, el desempeño laboral como la respuesta del resultado de los empleados frente al contenido de su cargo, sus competencias y actividades, obedece de una secuencia de mediación entre él y también la empresa, que brinde seguridad, bienestar, calidad de vida, remuneración acorde, relaciones laborales armoniosas entre otros. Finalmente, se recomienda; Elaborar un plan de acciones de perspectivas en corto y mediano plazo referido no solo a elevar el desempeño laboral, el mismo debe contemplar también; medio ambiente, clima laboral, gestión de talento humano, a los fines de transformar positivamente el contexto interno organizacional y resignificar el capital humano.

Palabras Claves: Factores Organizacionales. Desempeño Laboral. Condiciones Laborales. Bienestar Laboral.

ABSTRACT

This work on Professional Sufficiency analyzes the working conditions that affect job performance from organizational factors in a newspaper in the Puno Region, for which we worked with human talent within the business context. This research was epistemologically framed in the qualitative current based on field design, descriptive level. Participant observation, in-depth interviews and workgroup were applied by the researcher to the 10 key informants from Diario Los Andes. The information was analyzed from a synthetic content analysis method focused on rational analysis scientific reasoning, as a new way of doing science. The contribution of this work is its significance referred to the issue raised in the business context of the country, in addition, it helps to better understand those involved, which factors disadvantage the work performance of the company under study. It is concluded that the Organizational Factors directly affect in accordance with the work performance in all the areas of the company, it is reflected, the work performance as the result of the behavior of the workers regarding the content of their position, their attributions, tasks and activities, It depends on a mediation or regulation process between him and the company, which provides security, well-being, quality of life, commensurate remuneration, harmonious labor relations, among others. Finally, it is recommended to develop an action plan with perspectives in the short and medium term referred not only to raising job performance, it should also include; environment, work climate, intelligent human talent management, in order to positively transform the internal organizational context and redefine human capital.

Keywords: Organizational Factors. Job performance. Labor conditions. Labor Welfare.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Suficiencia Profesional, fue elaborado en la organización empresarial de medios de comunicación: CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C “Diario Los Andes” de la región de Puno en Perú, se le conoce como la decana del periodismo de la región sur del país con una trayectoria de más de 90 años.

Esta investigación, no ha sido planteada con el propósito de valorar resultados de índoles cuantitativo, sino, desde una visión cualitativa, con el fin de analizarlo desde una perspectiva relacionada con los factores organizacionales, su influencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa en estudio.

Se busca en este trabajo leer, sentir, e interpretar la realidad del Diario Los Andes desde una significación académico – científico para la generación de un informe que contribuya a comprender mejor la dinámica empresarial, conducente a la aplicación de nuevas estrategias y toma en las decisiones empresariales. En este sentido, el hecho de tratarse de una investigación meramente académica, no excluye su importancia dentro del contexto corporativo analizado.

Presento así, informe organizado de la siguiente manera: I. Datos Generales de la Empresa., II. Marco Teórico; comprende el marco referencial y teórico del tema de estudio., III. Metodológica; se centra en los métodos empleados., IV. Resultados; nuclearización de los resultados, en él se analizan los resultados con base a los propósitos específicos planteados y, V., Conclusiones, subsiguientemente VI. Recomendaciones generadas en la investigación para finalmente exponer las referencias bibliográficas consultadas.

2.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1.1. *Reseña Histórica*

De acuerdo a la reseña de la página web del Diario Los Andes de la Región Puno de Perú, Puno, se convierte en un departamento sobresaliente de fabricación intelectual con personajes ilustres como José Antonio Encinas, Arturo Peralta entre otros quienes fueron como la musa para la Adquisición y coexistentes de diarios en esta zona. Entre los más envidioso esta Los Andes.

El Diario Los Andes, conforme con la reseña, es creado el 12 de octubre de 1928, por el reconocido y estimado Ignacio Frisancho, Carlos Barreda y José Herrera. Su 1ra edición en linotipo y solo 4 páginas y en publicaciones por la tarde, vio la luz con el lema “periódico noticioso para el beneficio de Puno”, se editó en la imprenta de J. G. Herrera, se trasladó a la céntrica jirón Lima, a la casa del fundador.

Transcurrido treinta y cinco años (35) después, en el año 1963, el periodista Samuel Frisancho Pineda comienza la segunda etapa o generación del Diario Los Andes, en su gestión se forjó en pro de la protección de independencias públicas, orientó el crecimiento regional, juntamente con las autoridades a negociar, tramitar las sendas de la comunicación, edificación del hospital de la región, se volvió a abrir la Universidad Nacional del Altiplano y la central hidroeléctrica de San Gabán, se redactó un escrito ventajoso para apasionados investigadores sobre las vivencias en el altiplano, es ahí donde se forjó la bibliografía de reconocidos protagonistas que aportaron a la ciudadanía, la historia de cada lugar de Puno y una múltiple literatura que resplandece en el sur del Perú, en la edición de 17 “Álbumes de Oro”.

En el año 1995, recomienza la tercera generación con encabezado por Emperatriz Frisancho M., realizando cambio de dirección, moderniza la maquinaria aplicando la utilización de impresora offset, trayendo así la actualización en la

impresión a color, es relevante el hecho de su adecuación a los estándares nacionales. Con el paso del tiempo se hace presente una cuarta generación del Diario Los Andes, encabezado por el comunicador René A. Calderón, revive la edición física del diario retornando a la venta un 13 de marzo del año 2006; reafirmando la protección de los valores, la autenticidad, cultura puneña originaria y resguardo del medio ambiente. Posteriormente el 21 de noviembre de 2012 se incursionan elementos tecnológicos adecuándolos a los parámetros mundiales para la impresión. No obstante, el año 2014, deja de salir al mercado por problemas financieros.

Una quinta etapa o generación comienza el 2016, encabezado por Hipólito Batallanos, emprendedor que invirtió en nueva tecnología de impresión e hizo crecer el diario puneño hacia la región de Arequipa, reafirmando contundentemente como el único portavoz representativo y el principal icono de identidad escrito en la región y el sur del Perú. Actualmente se edita en la Av. Floral de la Ciudad de Puno.

2.1.2. Actividad principal de la empresa, razón social y objetivo social. Proceso productivo.

Actividad Principal de la empresa	: Medio de Comunicación.
Razón Social	: CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C
RUC	: 20601579180
Gerente General	: Hipólito Batallanos Ancasi
Objetivo social	: Edición, impresión, de revistas entre otras publicaciones periódicas.
Proceso Productivo	: El proceso productivo es columna vertebral de la CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. encargada de reproducir el

Diario Los andes, estas se configuran en diferentes etapas que da acceso a la empresa para elaborar un nuevo producto final impreso, listo para su comercialización.

Para Zaratiegui (1999), La sucesión son el elemento más primordial y amplio en la tarea de las empresas renovadoras, en particular de las que centran su vía de dirección en la Calidad Total. (p. 81), estas se constituyen en fases, planificadas para que se desenvuelvan con coherencia hasta obtener el resultado final, para ello, la empresa hace uso de toda la tecnología e información disposición en el proceso la producción, siendo esta una la base de su gestión empresarial estratégica.

En consecuencia, el proceso productivo de acuerdo a su definición técnica y ajustada al hecho productivo investigativo empresarial planteada por econimedia.com, como; el acumulado de ocupaciones y ordenamientos reclamados que ejecuta una organización para completar la gestación de bienes y servicios., de igual forma también puede avenirse como una cadena de intervenciones y procesos indispensables que se realizan de manera planificada y consecutiva para alcanzar la preparación de productos.

El Proceso de Producción del medio impreso Diario Los Andes se ordena de la siguiente forma:

Equipo de Redacción – Investigan – Redactan – Editan – Diagraman – Impresiones – Distribución - Comercialización.

Es de mencionar estas fases son las vitales para su producción.

Figura 1

Proceso Productivo



Fuente: Elaborado 2021 – Bach. Elsa Lorena Quispe Velásquez

Las fases de producción de cada periódico a nivel nacional y mundial tienen su propia dinámica y, por lo tanto, sus propias actividades, se cuenta con diversas fases o de etapas inherentes a todos de manera coordinada, de tal manera que su tiempo de ejecución, procedimiento mucho va depender del tipo y línea de periódico o diario que se esté haciendo, no es lo mismo un diario a un semanario o mensual.

fases:

Equipo de redacción: se reúnen para la preparación del producto de información impreso. Se fusionan las cabezas del medio, los cuales son el director, el editor, los jefes de diseño y diagramación, quienes conforman una especie de bitácora de información para la definición de decisiones referente a la información que se va a

difundir. Investigación: Es la fase donde se indagan, examinan y analizan las fuentes, que se obtienen muchas veces de forma directa y otras indirectas, donde se recoge la información variada en general.

Redacción: Etapa donde cada periodista redacta de forma literaria, se arman textos, títulos, subtítulos claramente definidos para noticia, crónicas, reportaje, columna o sección del periódico. Edición: Fase que se encarga de la depuración, definición, aprobación de editores de sección sobre cada contenido y pueden garantizar o confirmar la veracidad de la información. Así mismo en esta fase se ultiman detalles finales a los textos del periódico.

Diagramación: Es una fase encargada por los diseñadores, su complejidad radica construir una lectura fácil y comprensible, bajo un contexto educado y proporcionado, de imágenes comprensibles y concordantes con la información, además, la compaginación, el encabezado, los títulos, subtítulos, fuente (letra) y el tamaño, todos los detalles que muchas veces pasan desapercibidos para tener un buen trabajo final.

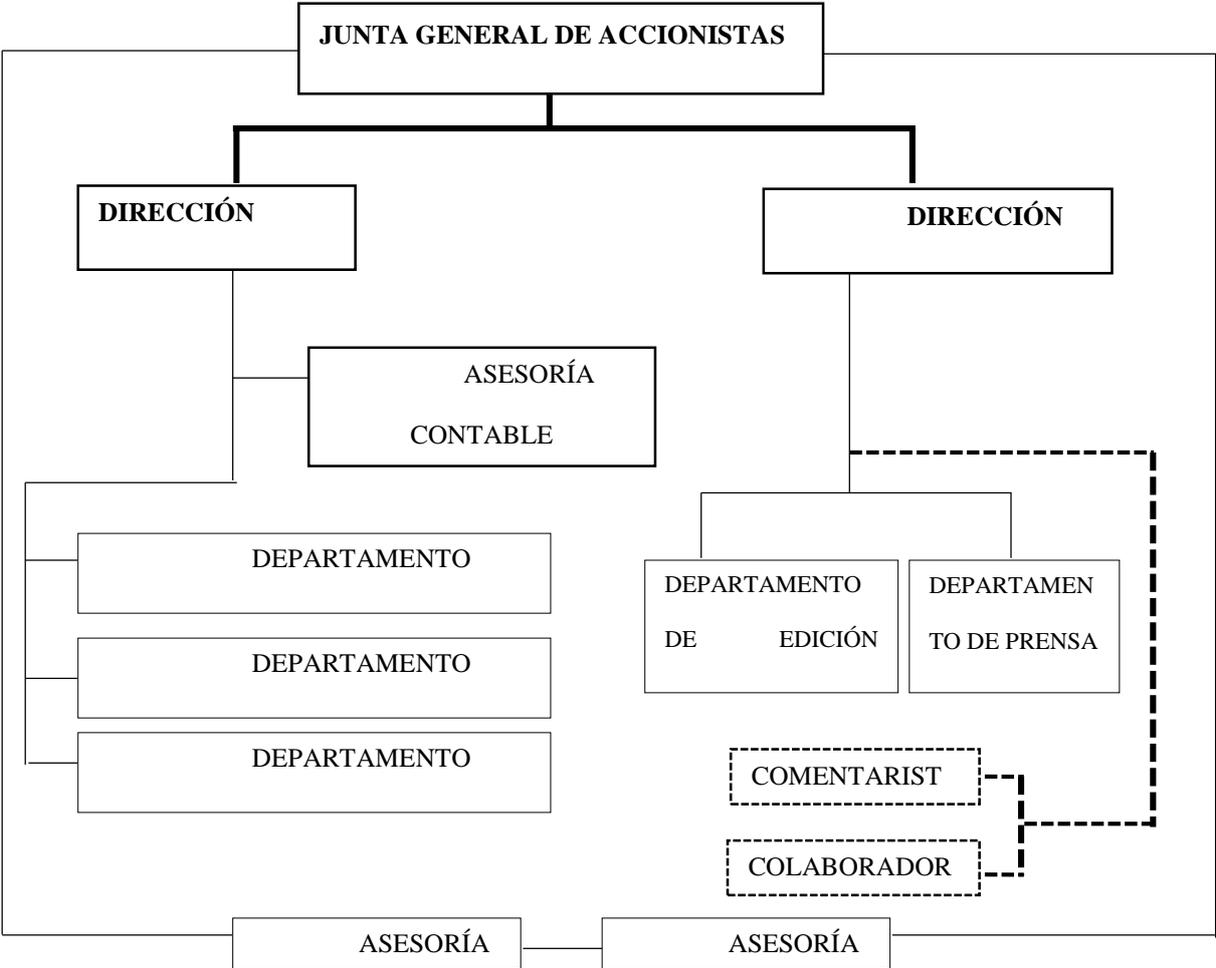
Impresión: Fase de imprimir o impresión; cantidad de ejemplares a imprimir, tintas, tipo; monocromía [1 tinta] y policromía [más de 2 tintas] y Distribución: Es la etapa culminante, consiste en el traslado, el objetivo del distribuidor es (Instituciones, la ciudad, que todo tipo de público tenga acceso (institutos, los terminales, el barrio, las autoridades, la región, etc.). Hamud, Norma. Pozo, Margarita. Quirarte, Laura. Rodríguez, Uriel. (2015), establece en su investigación otra arquitectura de procesos producción que incluye, bitácora de información, stock fotográfico, maquetación de contenido, jerarquía de contenido, organización de texto, bosquejo o dummy y diseño, implementación de Adobe InDesign (p. 93-111).

2.1.3. Organigrama.

Ver figura N° 2

Figura 2

Organigrama



Fuente: MOF (2015)

2.1.4. Misión, Visión y marco Axiológico de la institución.

La misión, la visión y el marco axiológico de la empresa constituyen la traída filosófica que identifican a CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C, (Diario Los Andes) que señala la direccionalidad de sus valores y la razón de por qué y para qué existe:

MISIÓN:

Informar veraz, oportunamente a la población del sur del Perú, bajo los distintos medios de comunicación pertenecientes a la CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. con enfoque distintivo, moderno, dinámico que represente la innovación periodística reflejada en un trabajo ético con responsabilidad y calidad.

VISIÓN:

La CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C se proyecta como la líder de medios comunicacionales, difusión y promoción del sur del Perú en los próximos 5 años, con estándares internacionales, modernos, innovadores y vanguardista, contando es su staff el mejor equipo de talento humano profesional calificado comprometido con el desarrollo y progreso del país.

AXIOLOGÍA:

Es conjunto de valores que ha servido de perfil para el ámbito periodístico del Diario Los Andes, estos son ocho (08) a saber:

- Noticias: Significa la responsabilidad social mediante información, real, verificable de interés público, que nos genera credibilidad ante la población.
- Fuentes honradas o confiables: Siempre citar el inicio de sus datos y toma de declaraciones con fuente de confianza (documento, declaraciones, etc.) Las fuentes con reserva de identidad debe ser un recurso extremo y estar considerado por el código ético o manual de estilo del medio.
- Transparencia, sinceridad y franqueza: valores que actualmente nos comprometen con nuestro público, tiene que ver con usar la verdad relevante clara, despejada de dudas y con identidad como herramienta para fidelizar y ganar la confianza, credibilidad frente al entorno.
- Información veraz: valor moral auténtico que busca siempre la verdad. El significado de veraz está directamente vinculado con todo lo que se refiere a la

realidad, o capacidad de un individuo para dar información fidedigna, ser sincero, decoroso, franco y tener buena fe.

- Pluralidad: valor moderno que impulsa las ideas democráticas, nos refiere al sentido del respeto a las opiniones, comentarios e ideas emitidos, donde todos tienen derecho a participar, coexistir y sin diferencia alguna.
- Responsabilidad: valor o cualidad de todo ser humano que labora en la institución, que es cumplidor y responsable con sus obligaciones y responsabilidades al hacer, decir u ofrecer algo, cumplir lo que promete, tener una imagen correcta con plena conciencia de su actuar.
- Humanismo: significa valorar en todo su sentido y expresión de un mortal y su condición. Del mismo modo, es afín con la grandeza, la misericordia y la inquietud por la estimación de las condiciones y las relaciones humanas.
- Transparencia: Ofrecer a la audiencia, clientes y población en general información

2.1.5 Funciones del área en donde labora.

De acuerdo al Manual de Organización y Funciones (MOF, 2015) de la CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. se establece en Capítulo V, Sección 2; las siguientes funciones para la o el Administrador (p. 33-34):

ASISTENTE DE LA GERENCIA

- Atender al público en oficina y atención telefónica para la venta de: diarios, publicidad, otros relacionados con la empresa.
- Recepcionar, registrar y distribuir responsable de la correspondencia de la empresa.
- Custodiar y mantenimiento archivos de los diferentes documentos de la empresa.

- Recepcionar publicidad de clientes que lo solicitan.
- Tipear y registrar la publicidad contratadas en oficina (DRIVE).
- Registrar virtualmente las ventas del diario Los Andes en las ciudades de Puno, Juliaca y provincias.
- Gestionar cobranzas de publicidad.
- Llevar registros de CAJA (ingresos y egresos).
- Actualizar los AVISOS de la sección CLASIFICADOS (02 veces por semana).
- Comprar insumos menores de las diferentes áreas.
- Pagos de servicios y compras: luz, teléfono, etc.
- Apoyar con otros referentes al trabajo de oficina.
- Elaborar documentos; cartas, invitaciones, etc.; con referencia a la atención, captación y venta de PUBLICIDAD e IMPRESIONES.
- Captar PUBLICIDAD en diferentes lugares; distritos, provincias, de la Región Puno.
- Plantear ideas de MARKETING (MERCHANDISING).
- Plantear ideas creativas e innovadoras de cobranzas de publicidad y sus respectivos procedimientos.
- Elaborar y actualizar registros de clientes publicitarios.
- Apoyar otros referentes al trabajo de oficina

2.2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

El análisis de la corporación o empresa asegura que este suministrada para alcanzar un potencial inmejorable. Beneficia a los responsables a hallar problemas para luego poner en marcha tácticas para resolver los problemas, así lo describe el artículo en el prestigioso ZIP Reporting (2020), señala además; el estudio y análisis empresarial que resultara en un plan procesable que se puede implementar.

En este sentido la presente investigación de carácter empresarial, aborda el análisis empresarial desde una perspectiva gerencial moderna que permita a la gerencia organizacional emplear las estrategias para desarrollar y expandir el correcto desarrollo de la compañía.

2.2.1. Análisis FODA:

Realizar matriz FODA Estratégico de la institución, señalando las potenciales estrategias a poner en marcha según el análisis realizado.

En esta escala de ideas, se empleó la herramienta Matriz FODA como componente de la planificación estratégica a los fines de alcanzar líneas de acciones para alcanzar objetivos estratégicos que conlleven al éxito empresarial de manera integral.

La matriz FODA es una poderosa y muy utilizada herramienta del último siglo para el análisis de la situación en las pequeñas, medianas y grandes empresas, corporaciones, al respecto, Koontz, Weihrich, Cannice (2012), señala; numerosos años el análisis FODA se emplea para reconocer las fortalezas, oportunidades debilidades y amenazas de la institución o empresa; prosiguen, por tanto, se insertó la matriz FODA para estudiar la situación de competencia, inclusive de una nación, que lleve al progreso de cuatro series de elecciones estratégicas diferentes. (p. 136).

Echemos un vistazo a la siguiente Matriz FODA:

Los encargados y dirigentes de las asociaciones a nivel mundial tienen que examinar muchos de análisis FODA día a día, sin embargo, esta matriz no es estándar, ha ido evolucionando con el transcurrir del tiempo, aquí presento la Matriz FODA tradicional desde la Gerencia de la empresa CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C.

Tabla 1

Diagnostico Matriz FODA

CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. - Diario los Andes, 2021

	Fortalezas	Debilidades
Factores Externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talento humano calificado eficiente en sus áreas y departamentos. 2. Posee tecnología de vanguardia. 3. el nombre o marca de la empresa es ampliamente reconocido 4. Profesionales periodísticos, administrativos universitarios con trayectoria y experiencia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medios impresos tienden a desaparecer a nivel mundial. 2. Condiciones laborales limitadas. 3. Reducción de Ingresos. 4. No se cuenta con un plan de desarrollo del talento humano. 5. no ser diario judicial 6. falta de capacitaciones
Factores Internos		
Oportunidades	Estrategia FO	Estrategia DO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Talento humano dispuesto a generar un proceso de transformación gerencial. 2. mediante las redes sociales se tiene alcance nacional 3. Creciente demanda de información, productos, bienes, servicios, seguidores de toda índole en las redes sociales e internet. 4. Presencia activa en espacio y medios digitales. 5. Cuenta con lectores de todas las edades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. aprovechar la experiencia y conocimiento del personal para mejorar el producto final que sale al mercado 2. aprovechar la aceptación de los lectores que ahora se inclinan más por las redes sociales y fortalecer nuestras plataformas virtuales para crecer de forma física y virtual con información al instante 3. utilizar herramientas del marketing mix para darle un valor agregado al producto que ofrecemos y fidelizar la preferencia de los clientes con algunas sorpresas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. los costos de insumos para la impresión cuestan en dólares y son caros, se podría dar mayor empuje a la venta de ediciones digitales a instituciones o empresas que desean la noticia a primera hora 2. no ser un diario judicial no permite publicar avisos judicializados, se podría marketear más la ampliación de gama de productos impresos y también competir con las imprentas
Amenazas	Estrategias FA	Estrategia DA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dependencia económica de las instituciones públicas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. aprovechar la experiencia y conocimiento con mayor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizar webinar o cursos online para profesionales en el

2. Competencia de otros medios de la zona.	compromiso del personal para dar una información completa y veras y de esta forma llenar las expectativas del público exigente	area de prensa de esta forma obtenemos un ingreso extra y nuestro personal se capacita de forma gratuita al ser personal del medio,
3. Publico exigente.	2. al poseer tecnología de vanguardia estamos en la capacidad de no solo dar un buen producto sino también se puede sacar provecho a los equipos tecnológicos para hacer un trabajo remoto de calidad y no tener siempre necesariamente contacto con las autoridades o público y estar expuestos todo el tiempo	fortalecemos y actualizamos sus conocimientos para estar al nivel de la competencia
4. Afectación en el desempeño en el trabajo en tiempos de COVID-19.		2. invertir más capital humano en repotenciar y fortalecer las plataformas virtuales, vender publicidad y ediciones digitales en ellas ya que cada vez sube más el costo de impresión y la moneda se devalúa
5. Mejor clima laboral en la competencia.		

al COVID 19

Fuente: Elaboración propia con base en observación directa. 2021

2.2.3. Análisis del Mix de Marketing

La empresa objeto de estudio sustenta su comercialización bajo los estándares o elementos del Marketing mix o servicio, como herramienta para valorar el comportamiento de las plazas y de los consumidores. El término marketing mix (también llamado mezcla de mercadotecnia), está sustentado en las 7P, son un conjunto muy conocidos de estrategias de marketing, puede usarse en cualquier combinación para compensar a los clientes en un nicho objetivo, en tal sentido, Mendoza, Andrea (2019) citando a Saldaña y Cervantes (2000) suponen al marketing de servicios como la suma de actividades identificadas, trabajos y esfuerzos que hacen los negocios, comprometiendo en ello equipos, organización y personal con resultados impalpables que son el objeto de la transacción (p. 18).

De igual manera, la investigadora, referencia a Prieto y García (2008) añaden que, para poner en práctica el marketing de servicio, las asociaciones o sociedades deben identificar las exigencias, deseos e inclinaciones de su mercado objetivo, para

que, poniendo en marcha estrategias convenientes, se logre la complacencia buscada por su clientela, prevaleciendo las expectativas de sus rivales (p. 19). Afirmando que esto parte los lineamientos gerenciales tácticos que la empresa utiliza para promocionarse, posesionarse como marca en la región del sur del Perú. Por consiguiente, a las 4P que configuran la mezcla de marketing ya conocido: precio, producto, promoción y lugar o plaza, en los últimos tiempos, el marketing mix contiene otras P's como Persons, Processes, Physical presence. La CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. editora del Diario Los Andes brinda servicios de comunicación masiva, por lo tanto, se aplica los conceptos de las 7ps de marketing mix de servicio:

- Producto
 - Avisos Publicitarios
 - Periódico Impreso
 - Multimedia
 - Página Web
 - Servicio de Red Social
 - Edición de Libros
 - Boletines
 - Revistas
 - Folletos
- Precio

Tabla 2

Listado de Precios 2019

DIMENSIONES INTERIOR	PRECIO
01 Página – 32 cm X 25 cm	S/. 1.890.00

Robapágina– 24 cm X 20 cm	S/. 1.240.00
½ Página horizontal - 16 cm X 25 cm	S/. 930.00
½ Página vertical – 32cm X 12.5 cm	S/. 930.00
¼ Página - 16 cm X 12.5 cm	S/. 675.00
1/8 Página – 12 cm X 8.5 cm	S/. 271.00
Página central – 32 cm X 50 cm	S/. 3.000.00
DIMENSIONES PORTADA	
Cintillo inferior PORTADA – 5cm X 25cm	S/. 275.00
Franja vertical PORTADA – 24 cm X 6 cm	S/. 495.00
Oreja PORTADA – 8cm X 5 cm	S/. 220.00

Fuente: Diario Los Andes

Figura 3

Multimedia: Pagina Web / Servicios

DIMENSION	NACIONAL
01 Página – 32 cm X 25 cm	S/. 3,429.00
Robapágina– 24 cm X 20 cm	S/. 2,286.00
½ Página horizontal - 16 cm X 25 cm	S/. 1.714.50
½ Página vertical – 32cm X 12.5 cm	S/. 1.714.50
¼ Página - 16 cm X 12.5 cm	S/. 857.25
Cintillo inferior PORTADA – 5cm X 25 cm	S/. 350.00
Oreja PORTADA – 7cm X 4 cm	S/. 279.00
01 contraportada Edición dominical	S/. 3,950.00

	DIMENSION (PIXELES)	COSTO
1	728 x 90	S/. 2500.00
2	300 x 600	S/. 3000.00
3	336 x 280	S/. 1800.00
4	300 x 250	S/. 2000.00

Fuente: Catalogo de publicidad 2019

- Plaza

(Catalogo. 2019) El diario Los Andes llega a las siguientes provincias de la región Puno (P.3)

Azangaro. El Collao. Ilave. Chucuito. Juli. Carabaya. Macusani. San Roman. Juliaca. Puno. Sandia. San Antonio de Putina. Yunguyo. Lampa. Huancane. Melgar. Ayaviri. Moho.

También algunos distritos de los 109 con lo que cuenta la región de Puno: Asillo. Chucuito. Coata. Capachica. Cabanillas. Caracoto. Pilcuyo. Desaguadero. Ollachea. San Gaban. Cuyo Cuyo. Ananea. Minas Rinconada y Lunar de Oro. Pucara. Santa Lucia. Taraco. Santa Rosa. Nuñoa. Antauta.

- Promoción

Las estrategias de promoción Reside en estímulos de plazos recortados, a los compradores o clientes, a los órganos de cadenas de distribución o a los canales de ventas, que desean crecer en ventas de un producto, esta se realiza a través de los siguientes medios:

- Publicidad por redes sociales:

- Facebook
- WhatsApp
- Instagram
- YouTube
- Web
- Publicidad en mercados contiguos (módulos de información).
- Descuentos especiales
- Publicidad Tradicional y Digital
- Venta Personalizada
- Relaciones Públicas
- Promocionar las Ventas
- Procesos

Cuando hablamos de procesos, hacemos referencia a la atención a nuestros clientes, entrega de productos y servicios a los mismos. Nos basamos en la comunicación directa y contacto emocional entre el consumidor y nuestra marca,

generando una retroalimentación dinámica que puede ser positiva o negativa, que atendemos con efectividad, este proceso inteligente en El Diario Los Andes incluyen las respuestas a email, llamadas, y solicitudes por RRSS de tal manera que los procesos involucrados se aseguren la entrega rápida, oportuna y efectiva de nuestros servicios y productos.

- People o Personas

En el Diario los Andes, hoy en día, hemos comprendido la importancia de hallar al cliente más allá de un consumidor, este se configura como un ser con necesidades poco comunes, emociones, sentimientos y pensamientos que deben ser atendidas. En tal sentido, la organización CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. está generando una cultura organizacional pensando en el cliente, donde todo el personal esté implicado.

- Presencia física

Nuestra empresa ofrece los productos físicos como parte de su evidencia tangible, la presencia física es de suma importancia para la organización o empresa ya que esta incluye el proceso perceptivo positivo o negativo de sus productos en el mercado y la presencia de la marca e interacción con el consumidor. En síntesis, la empresa, además cuenta un ambiente homogéneo, diseño, particularidades que logran proyectar una imagen global que nos hace identificable en todos los establecimientos.

2.2.4. Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo del personal

Reclutamiento:

Proceso de reclutamiento de acuerdo a Koontz, Weihrich, Cannice (2012), supone atraer postulantes para proteger los cupos en la organización. Al iniciar con este proceso, deben explicarse de forma clara los requerimientos del cupo, estos se

mesclan de forma directa con las funciones a desarrollar, para facilitar el reclutamiento externo. (p. 305), en la empresa objeto de estudio, se procede mediante dos (02) alternativas para la incorporación de personal operativo y administrativo: Reclutamiento interno y externo a los fines de captar empleador o colaboradores laborales capaces, competentes, dinámicos, creativos.

Reclutamiento Interno: Se ejecuta cuando la empresa busca llenar una o varias plazas vacantes con la convocatoria del personal (candidato) interno, es decir, que ya laboran en la misma empresa, a los fines de desempeñar tareas específicas. Las invitaciones para trabajar se hacen públicas en los grupos abiertos y privados de las redes sociales y en cartelera informativa ubicado en la sala de entrada.

Reclutamiento Externo: Es la etapa de escogimiento de personal que reside en la búsqueda de talento humano con habilidades, destrezas, competencias, dones que dependen de las características de la vacante a cubrir. Es de señalar, la empresa objeto de este estudio investigativo de índole académico, primero se definen los requerimientos o perfil del puesto laboral libre, tales como: formación profesional, tiempo de antigüedad en cargos semejantes, conocimientos propios para el cargo a desempeñar. También, se identifica que destrezas sociales, como de dirección y de comunicación real, se requieren en los candidatos. Estos son llamados por diferentes medios como son:

- Bolsas de trabajo: bumerán, computrabajo, indeed, laborum
- RRSS: Facebook. WhatsApp. Instagram. Twitter.
- Publicación en prensa.
- Web: Portal Empleos Perú <https://www.empleosperu.gob.pe>

Selección:

Es el proceso de selección del candidato adecuado, refiere Koontz, Weihrich, Cannice (2012), la selección es la evaluación la escogencia entre postulantes, dentro o fuera de la entidad, al candidato idónea para la vacante vigente o vacantes futuras. (p. 298), luego de la recepción de hojas de vida o CVs, que encaje con el perfil apropiado, para posteriormente dar inicio a las siguientes fases, las que serían:

Entrevista con el Departamento o área de gerencia (dirección)

Valuación de método de selección:

- Aplicación de pruebas psicológicas.
- Entrevista al candidato.
- Assessment.
- Dinámicas de grupo.
- Pruebas psicométricas.
- Firma de contrato.
- Presentación ante el equipo de trabajo
- Inducción a la institución

Desarrollo de Personal:

De la misma manera que otras compañías de este sector diseñan sus estrategias de negocios para mejorar sus resultados empresariales y alcanzar el éxito, el Dpto. de Administración en su sección de Talento Humanos, carece de lineamientos que oriente al personal a un desarrollo integral y desde la construcción de políticas, planes y acciones con fundamentación científica, profesional y académica que direccionen a un desarrollo inteligente en esta materia de gestión humana y profesional de personal.

2.2.5. Evaluación de desempeño (180°, 360°)

En muchas oportunidades se ve la evaluación de desempeño como la debilidad en la Dirección y adhesión de personal en el Dpto. de administración desde una visión de dirección, pero es sin duda un parte fundamental de la administración: Koontz, Weihrich, Cannice (2012), es la cimiento para establecer a quién puede promoverse a un puesto de mayor rango, asimismo es relevante para el desarrollo administrativo, mencionan los autores, además, la evaluación deberá ser, pieza fundamental de un procedimiento de administración; conocer lo que un gerente o jefe está planificando, organizando, asignación de personal, dirigiendo y controlando es la única manera de garantizar que quienes asuman los espacios gerenciales verdaderamente administran con virtud (p. 318), en este orden de idea, la empresa elabora:

La evaluación de 180°, consiste en que, un trabajador sea evaluado por su gerente jefe o supervisor inmediato, la empresa basa su información amparado en la teoría que para cuantificar el desempeño de un asalariado se obtiene comunicándose con el empleado y con su superior. En la mayoría de veces, el personal llena una ficha de autoevaluación (confidencial) se autocalifica y hace llegar otros anotes sobre su propia apreciación. Para luego una vez evaluado se celebra una reunión de revisión con el jefe para contrastar ambos puntos de vista.

Esto permite a la gerencia y administración de la empresa mejorar las competencias, habilidades y destrezas de los empleados tomando un conjunto de acciones proactivas para ellos, además permite a los empleados comparar la apreciación que tienen de sus fortalezas y debilidades con las que tiene su jefe inmediato. Este tipo de evaluación considerada autoevaluación es un proceso perenne que ayuda a elaborar actividades formativas para el crecimiento profesional de los

contratados en la empresa CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. Diario los Andes.

Como eje fundamental en la mejoría persistente de la organización, la utilización de esta herramienta de evaluación 180° hace evidente el interés por la mejora y mejor desempeño de los empleados, así también provocar el desarrollo profesional. La misma se realiza semestralmente a los fines de generar unos procesos dinámicos de retroalimentación. Es preciso señalar que la realización de esta evaluación aún posee rasgos de empirismos, siendo necesario la implementación definitiva desde un rigor científico.

De igual manera se emplea en las mismas condiciones que la anterior una empírica, experimental y positiva evaluación conocida en los temimos académicos, empresariales y gerenciales como 3600, donde se incluye la valoración de compañeros de equipo y en ocasiones clientes, anunciantes, distribuidores, vendedores y canillas a fin de coordinar los esfuerzos de todos los involucrados, se evalúa: Liderazgo. Valores personales y empresariales. Creatividad. Innovación. Trabajo en equipo. Comunicación. Calidad. Organización empresarial, esta se realiza considerando los siguientes aspectos:

- Se hace una visita de acompañamiento y monitoreo a los distribuidores, vendedores y canillas en sus lugares de trabajo, buscando una conversación sencilla, profunda y no estructurada con el involucrado a fin de cumplir la evaluación y toma de información relevante
- En una de las tantas visitas a los anunciantes se busca una conversación sencilla en referencia al servicio que se le brinda y que aportaciones nos puede dar; si está conforme con el trabajo final que recibe.

- Control de asistencia y puntualidad del personal para garantizar el cumplimiento del trabajo final para la edición del día siguiente
- En las reuniones de trabajo se aprovecha un espacio para compartir ideas, aportaciones y sugerencias a fin de poner en práctica lo más relevante en busca de mejorar en las diferentes áreas según corresponde

2.2.6. Clima y Cultura Organizacional

Por ser una empresa de información, comunicación la misma posee un campus, atmosfera, clima y cultura organizacional, dinámica y compleja que dificulta un análisis racional, en tal sentido, se hace necesario análisis más abstracto como el holístico, por su propia naturaleza y las características de los trabajadores.

Parafraseando a Carlos Soria “Con libertad de la identidad de los propietarios y directores cada medio de comunicación escrito puede establecer su propia línea y personalidad y a tener hasta cierta parte una pieza fundamental de su propio destino”, reseñado por Velásquez, Sandra (2010), quien además refiere: La cultura de una institución es la forma única de hacer, en la observación de Ángela Sofía Preciado (2005), la cultura es absoluta, está concerniente con esa forma de coexistir, Habitar compartida y en cuanto a su giro de concepto regular, oriente, tiene en estimación el modo de acoplar los juicios y actuaciones de los integrantes de los grupos (p.9).

Así mismo, al abordar el clima organizacional en la mencionada empresa, la misma se distancia de la naturaleza del concepto, originar un ambiente laboral más agradable, que favorezca la productividad, la innovación, creatividad, progreso, rentabilidad y, consecuentemente, mejores y eficientes resultados de una organización. Sin embargo, se poseen problemas en este sentido, al observarse una gestión defectuosa o inadecuada del clima organizacional podemos mencionar:

- baja de la productividad general.

- Ruido interno y externo (comentarios poco constructivos)
- Individualidad y competitividad en las tareas a su cargo.
- Mayor giro en el trabajo de empleados.
- Aumento en el presupuesto asignado para contratación y capacitación.;
- Pérdida de buenos profesionales eficiente que deciden abandonar la empresa.
- Baja: motivación, falta de compromiso con la empresa y desviación con los objetivos de negocio.
- Retrasos y faltas continuas; aumento de requerimiento de permisos.
- Conflictos internos, entre otros como: Condiciones Laborales. Relaciones Laborales. Motivación. Conciencia Productiva. Remuneración. Bienestar. Salud e Higiene Laboral.

2.2.7. Capacitación del personal

Las personas exitosas miran optimistas un mañana y se alistan para él, un resaltante modo de ejecutarlo es entrenarlos en su primera etapa y planifican su florecimiento sindical para que puedan ver de exterior nuevas solicitudes, problemas y desafíos; de actividad, es el señalamiento de Koontz, Weihrich, Cannice (2012), quienes manifiestan; ellos tienen la adeudo de facilitar oportunidades de aprendizaje y sazón a sus trabajadores para que puedan fructificar al 100%. (p.344). Manifestado lo anterior la empresa instruye dos (02) tipos de formaciones:

La formación de empleados: es el crecimiento profesional de quienes laboran en la empresa y se busca mejorar las experiencias o trabajos mediante entrenamiento: individual, grupal. Con frecuencia, los empleados son enviados a cursos realizados por especialistas en un área en específico. En tanto la dos; La preparación adicional: es para los empleados, colaboradores o talento humano con la educación y experiencia requerida que le permite aumentar conocimientos, habilidades, dominar

nuevas tecnologías. Estas son determinadas por su importancia, objetivos para con la empresa, disponibilidad y descubrimiento. Durante el congreso anual de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, JohnFarrell, director de Google México, señaló:

“Los trabajadores son la potencia de una sociedad que busca adelantarse, son ellos los que impulsaran a la empresa al nivel continuo y ejecutaran los nuevos prospectos de negocio”. Comento, además, la capacitación del personal, necesidad indispensable de la empresa. De ahí que Google presida la gestión de recursos humanos hacia la renovación (obi.cit p. 286).

2.2.8. Análisis Financiero

A continuación, se presenta Balance de Comprobación Ajustado. Ver Tabla N° 3.

Tabla 3

Balance de Comprobación Ajustado 20/01 a 20/12 del 2020

CUENTA	TITULO DE CUENTA	MOVIMIENTOS		SALDOS		INVENTARIOS		RESULTADOS	NATURALEZA	RESULTADOS	FUNCION
		IMP. DEBE	IMP HABER	DEUDOR	ACREEDOR	ACTIVO	PASIVO	DEUDOR	ACREEDOR	DEUDOR	ACREEDOR
10.1.1.1.03	CAJA PRINCIPAL SOLES	253600.41	274257.62		20657.21		20657.21				
10	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO	253600.41	274257.62		20657.21		20657.21				
12.1.2.1	CLIENTES	247895.91	247895.91								
12	CUENTA POR COBRAR COMERCIALES-TERCER	247895.91	247895.91								
16.2.9	OTRAS		75861.88		75861.88		75861.88				
16	CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS-TERCEROS		75861.88		75861.88		75861.88				
33.3.1.1	COSTO DE ADQUISICION O CONSTRUCCION	32853.00		32853.00		32853.00					
33.6.1.1	COSTO	254.00		254.00		254.00					
33.6.9.1	COSTO	8064.00		8064.00		8064.00					
33	INMUEBLES MAQUINARIA Y EQUIPO	41171.00		41171.00		41171.00					
39.1.1.1	EDIFICACIONES-COSTO DE ADQUISICION OC		527.75		527.75		527.75				
39.1.3.2	MAQUINARIAS Y EQUIPOS DE EXPLOTACION		32853.00		32853.00		32853				
39.1.3.5	EQUIPOS DIVERSOS		7790.25		7790.25		7790.25				
39	DEPRECIACION AMORTIZACION Y AGOTAMIENTO		41171.00		41171.00		41171.00				
40.1.1.1	IGV-CUENTA PROPIA	32223.06	41639.64		9416.58		9416.58				
40.1.7.1	RENTA DE TERCERA CATEGORIA	4086.00	1494.00	2592.00		2592.00					
40.1.7.3	RENTA DE QUINTA CATEGORIA	5293.00	7779.00		2486.00		2486.00				
40.3.1.1.01	ESSALUD	20556.00	27308.89		6752.89		6752.89				
40.3.2.1.01	ONP	14340.00	18538.75		4198.75		4198.75				
40.7.1.1.01	AFP PROFUTURO	2375.36	2375.36								
40.7.1.1.02	AFP PRIMA	3069.70	3069.70								
40.7.1.1.03	AFP INTEGRRA	4644.50	4644.50								
40.7.1.1.05	AFP HABITAT	6624.87	6624.87								
40	TRIBUTOS CONTRAPRESTACIONES Y APORTES A	93212.49	113474.71	2592.00	22854.22	2592.00	22854.22				
41.1.1.1.01	REMUNERACIONES POR PAGAR	166570.11	176831.25		10261.14		10261.14				
41	REMUNERACIONES Y PARTICIPACIONES POR PAGO	166570.11	176831.25		10261.14		10261.14				
42.1.2.1.01	FACTURAS DOC. EMITIDOS SOLES	18843.08	18843.08								
42	CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES-TERCEROS	18843.08	18843.08								
44.1.1	PRESTAMOS				16000.00		16000.00				
44	CUENTAS POR PAGAR A LOS ACCIONISTAS (SOC				16000.00		16000.00				
46.9.9	OTRAS CUENTAS POR PAGAR		69258.67		69258.67		69258.67				
46	CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS-TERCEROS		69258.67		69258.67		69258.67				
50.1	CAPITAL SOCIAL		14421.00		14421.00		14421.00				
50	CAPITAL		14421.00		14421.00		14421.00				
59.1.1	UTILIDADES ACUMULADAS	112935.97		112935.97		112935.97					
59	RESULTADOS ACUMULADOS	112935.97		112935.97		112935.97					
62.1.1	SUELDOS Y SALARIOS	108737.53		108737.53				108737.53			
62.7.1	REGIMEN DE PRESTACION DE SALUD	25425.34		25425.34				25425.34			
62	GASTOS DE PERSONAL DIRECTORES Y GERENTE	134162.87		134162.87				134162.87			
63.1.1.2	DE PASAJEROS		4.24		4.24					4.24	
63.1.2	CORREOS		12.71		12.71					12.71	
63.4.3.1.04	MANTENIMIENTO EQUIPOS		690.11		690.11					690.11	
63.4.3.1.05	MANTENIMIENTO COMPUTADORAS		8.47		8.47					8.47	

63.6.4.1	TELEFONIA FIJA	195.68		195.68			195.68		
63.6.4.2	TELEFONIA MOVIL	464.62		464.62			464.62		
63.9.3	IMPRESIONES	120.59		120.59			120.59		
63.9.6	VIGILANCIA	14406.76		14406.76			14406.76		
63	GASTOS DE SERVICIOS PRESTADOS POR TERCER	15903.18		15903.18			15903.18		
65.6.1	SUMINISTROS CONSUMO	16.69		16.69			16.69		
65.6.2.1	HERRAMIENTAS EQUIPOS Y ENSERES MENORES	49.15		49.15			49.15		
65.9.3	GASTOS NO ACEPTADOS	173735.53		173735.53			173735.53		
65	OTROS GASTOS DE GESTION	173801.37		173801.37			173801.37		
70.1.1.1.01	SERVICIO DE PUBLICIDAD		210081.27		210081.27			210081.27	210081.27
70	VENTAS		210081.27		210081.27			210081.27	210081.27
79.1	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y		323867.42		323867.42				
79	CARGAS IMPUTABLES A CUENTAS DE COSTOS Y		323867.42		323867.42				
94.1	GASTO DE VENTAS	14406.76		14406.76				14406.76	
94.2	GASTO DE ADMINISTRACION	135725.13		135725.13				135725.13	
94	GASTOS ADMINISTRACION	150131.89		150131.89				150131.89	
95.5.9.3	GASTOS NO ACEPTADOS	173735.53		173735.53				173735.53	
95	GASTOS DE COMERCIALIZACION	173735.53		173735.53				173735.53	
	SUMAS	1581963.81	1581963.81	804433.81	804433.81	156698.97	270485.12	323867.42	210081.27
	RESULTADOS					113786.15			113786.15
	TOTALES					270485.12	270485.12	323867.42	323867.42

Fuente: Dpto. de contabilidad

Análisis financiero horizontal y vertical del Balance de Comprobación Ajustado 20/01 a 20/12 del 2020, CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. Diario los Andes. El primero; permiten identificar los crecimientos o decrecimiento que ha pasado una partida financiera, como la utilidad, las ventas, los costos y los gastos, y el segundo, nos evidencia cómo es la estructura financiera de la empresa en estudio en relación con el periodo anterior, en el orden de ideas presentadas, la arquitectura contable, financiera y económica de la misma se ajustó a las Normas Internacionales de Administración Financiera (NIFF), a los fines de sumergirse en el lenguaje simple que hace más fácil la comunicación entre empresas y cuentas de diferentes países y así conservar la estabilidad y transparentar las finanzas.

En cuanto al análisis horizontal puedo inferir en cuanto a:

Utilidad: Merma un 12%. Ventas: Caída en un 17%. Costos: Incremento en 8%. Gastos: Incremento en 8%.

Todo en comparación con el periodo anterior.

Fuente: Dpto. de Administración

2.3. PROBLEMÁTICA

2.3.1. Área (s) donde se encuentra la (s) problemática (s)

Esta investigación centrará su problemática desde una visión holística en el departamento de administración conectada a la producción y comercialización

comercial, cabe mencionar que toda organización empresarial comunicacional tanto a nivel nacional como internacional posee problema internos o externos de complejidad para atender, tal es el caso del Periódico El País de España, reportado por la BBC de Londres en su portal web (2012), que asegura: A inicios de octubre, el diario dio a conocer el cese del 30% de su personal, un ajuste en sus remuneraciones del 15% para los que sigan trabajando. Además, menciona, no pudiendo soportar su actual estructura de costes.

De igual manera, afirma, la economía a nivel mundial haciendo referencia a la española- está en problemas y eso ha perjudicado a los medios de comunicación también, que ya estaban en peligro tras la merma de las fuentes de ingresos principales, baja de contratación de espacios publicitarios, suscripciones físicas y lectores tras la entrada de redes sociales e internet. Esto evidencia que las empresas de servicios comunicacionales tanto nacional como internacionales padecen de procesos complejos problemáticos en toda su estructura organizacional, siendo el Diario Los Andes, un hecho no excluyente en este panorama.

2.3.2. Diagnóstico de la (s) problemática (s)

Laurence, Paul R. y Lorsch Jayh (2004) dice que para ser ventajoso un diagnóstico de la organización, debe garantizar una descripción de preferencia simple de realidades organizacionales complejas (Rodríguez, 1999). (Celaya, Roberto. 2010). El diagnóstico organizacional, se determina como el estudio minucioso que se hace para diagnosticar la posición de la empresa, problemáticas, potencialidades y vías casuales de crecimiento (p. 1). Por lo tanto, existen diversos modelos a los efectos de este trabajo de investigación consideraremos al modelo SPIN.

Figura 4

Método SPIN



Fuente: branch.com.co/marketing-digital

Veamos la presentación de la siguiente tabla N° 4:

Tabla 4

Matriz Método SPIN Diario Los Andes 2020

SITUACIÓN	PROBLEMA
¿A qué se dedica la empresa?	¿Cuántos años de servicio tiene el personal en la empresa?
¿Por qué el personal manifiesta descontento laboral con la empresa?	¿Qué incentivos económicos y/o de desarrollo profesional ofrece la empresa?
¿Qué incentivos ofrece la empresa en términos laborales?	¿Cuál son los factores organizacionales que empañan el desempeño laboral del talento humano?
¿Por qué se torna tan complejo el entorno interno organizacional?	¿Cuál son las condiciones laborales que ofrece la empresa?
IMPLICACIONES	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES
Actualmente, ¿sus empleados estarían más comprometidos y motivados si no experimentaran problemas en el área administrativa?	¿Qué podemos recomendar a la gestión administrativa en el área de talento humanos, a los fines de mejorar los factores organizacionales que eleven el

- ¿Tu personal se siente identificado con la empresa?
 - ¿El personal se encuentra motivado en seguir laborando y elevar el nivel de desempeño?
 - ¿Cómo afectan en el logro de objetivos de la empresa las condiciones laborales ahora?
- desempeño laboral y otros aspectos empresariales de tal manera de convertir a el Diario Los Andes en referencia nacional e internacional?

Fuente: 1 Investigacion.universia.es/spin-off/index.htm

De las interrogantes formulada de esta matriz Spin-off, la investigadora desprende la edificación de la siguiente matriz a los fines de focalizar el problema central con más asertividad en el Departamento de Administración con incidencia en el talento humano.

Tabla 5

Matriz de Identificación de Problema Central, Efectos y Causas Post Resultado SPIN Diario Los Andes 2020

Factores Organizacionales		
Afectación Desempeño Laboral		Efecto Final
Personal descontento por retraso en las remuneraciones	Gestión de talento humano deficiente en cuanto a las obligaciones legales, seguridad y medio ambiente laboral Ruido interno y externo (quejas y/o reclamos) negativos. Remuneración. Bienestar. Salud e higiene laboral. Ausencias frecuentes en el personal	Causas Indirectas
Conflicto interno: relaciones laborales, motivación, identificación organizacional	Costos elevados de materia prima e impresión	
Baja producción		

Condiciones Laborales	Individualidad y competencia extrema en tareas individuales	Producción de contenidos y complementariedad deficiente ante la competencia
	Baja adquisición de los productos por parte de las comunidades	Problemas en los canales de distribución
Problema Central	Afectación: Disminución Desempeño Laboral	

Fuente: Elaboración propia

2.3.3. En base al diagnóstico; seleccionar un problema y fundamentar su elección

Vista la Matriz de Identificación de Problema Central, Efectos y Causas, atenderemos en esta investigación como problema central de la organización empresarial Diario Los Andes. Las Condiciones Laborales que aquejan el Desempeño Laboral en el talento humano. Esta elección se fundamenta en el hecho de los factores organizacionales a, b, c, d de la matriz planteada, por ser estos objetos vinculantes con el Departamento de Administración que impactan a los factores organizacionales y a la gestión asertiva, efectiva del talento humano.

Abato, Fiorella. (2021). Referencia a Chiavenato (2018); para disminuir el bajo rendimiento laboral se debe optimizar las condiciones (factores) laborales, quiere decir progresar las condiciones psicológicas físicas y colectivas que ofrece la empresa al empleado. Además, valorar el desempeño en el trabajo, porque todo colaborador requiere recibir retroalimentación de la labor desarrollada para poner en acción las correcciones necesarias (p. 20).

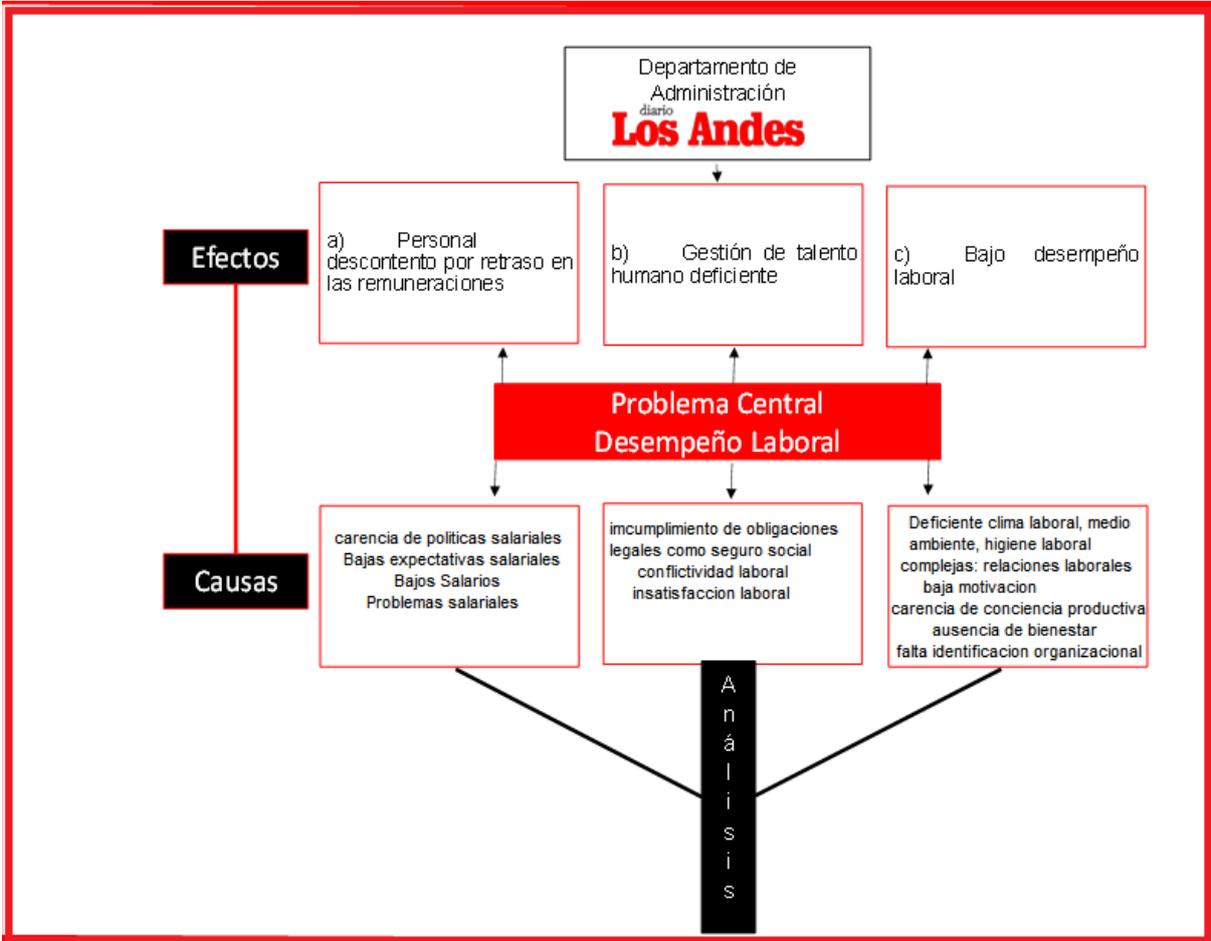
A los fines de coadyuvar en la edificación de una empresa saludable e inteligente que aporte bienestar y crecimiento, tanto personal, profesional como

regional y nacional. El presente trabajo de investigación se centró en los problemas del personal que afectan en el desempeño laboral considerando sus raíces para así elevar positivamente la calidad del clima laboral, la condición gerencial, administrativa y empresarial del Diario Los Andes de la región de Puno. En consecuencia, se contempló los siguientes aspectos que permitieron cimentar el diagnóstico y selección, a saber. Ver Figura N° 5:

Figura 5

Árbol de Problema Central, Efectos y Causas

Departamento de Administración - Post Resultado SPIN - Diario Los Andes 2020



Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar el presente árbol de problemas (causa-efecto), además de hallar el problema central permite establecer el objetivo de esta investigación, analizar

holísticamente las condiciones laborales que afligen el desempeño laboral del Diario Los Andes. Región Puno 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El marco metodológico en la presente investigación, está evocado más a una exploración literaria y hermenéutica de los conceptos vinculantes al tema de estudio en sus aspectos teóricos, relevante y significativos para el contexto de este trabajo los cuales sirvieron de sustento en los lineamientos que se desarrollaron durante la investigación.

Trabajo:

Para Ethel, Sonia y Margel, Alejandra. (2016), “es un lugar donde el trabajador cree en su crecimiento y desarrollo personal (p.292), agregan, además; es la actividad que le da al profesional la posibilidad de conseguir el crecimiento y la mejoría Laboral, colectiva y familiar, que se manifiesta también en una condición exclusiva del ser humano para su crecimiento, desarrollo. Esta condición está en la interacción entre el empleado con los medios técnicos, organizacionales y sociales donde se desarrolla su trabajo (p.293).

Factores organizacionales:

Para Castillo. Velia, Varela. Ricardo y López, Lorenzo (2013), “son los que están constituidos por una serie de componentes que se ejecutan dentro de la empresa, así lo refieren en su ponencia en el XVIII Congreso UNAN México, consienten el crecimiento o la regresión de la propia organización, y en los grupos de trabajo su fruto puede tener gran efecto en la conservabilidad de la empresa, (p16). También indican son los que puede tener como resultado el aumento en la productividad, mayor uso en emplear los capitales y una conveniente respuesta a los

clientes y a la vez rebaja de costos... permitiendo establecer la gestión estratégica (Manzanilla, 2003), (Lin, 2008), (Shachaf, 2008), añaden. Es valioso analizar que componentes ayudan a crear un clima que sea recibido como columna para la estrategia de los grupos de trabajo (p.5).

Al examinar las magnitudes estimadas por los desemejantes autores, se hayo que (Aldape, 2006), señalan los ponentes que este autor propone 15 dimensiones, en los que calcula los factores organizacionales y que obedecen con este trabajo, que son: variación, entrenamiento, confianza, colaboración, comunicación, innovación ética de productividad, equipo de trabajo, conceder, motivación, finalidades y estándares, vínculos, relaciones laborales, resolución de problemas, mejora constante (p.9).

Condiciones Laborales:

Para Chiavenato (2018), es el impulso y motivo que tiene el ser humano en lo laboral y su desenvolvimiento en el trabajo se ahonda en dos elementos. Comenta el reconocido filosofo brasileño de las Ciencias Administrativas; el primer elemento que se emite, es el higiénico, es decir a las circunstancias del ambiente laboral en donde se desarrolla el trabajador. Tiene mucha relevancia la infraestructura, la remuneración, los beneficios sociales, la organización, el calor en la organización, la interacción entre las áreas y departamentos, es el entorno de trabajo. El segundo punto, sería el motivacional, más alusivo al perfil de la plaza de trabajo y las actividades ejecutadas, las ya mencionadas producen una satisfacción tanto personal como profesional, esto permite que crezca la productividad al ras de perfección.

Resaltan las investigadoras Ethel, Sonia y Margel, Alejandra. (2016), considerando a las estimaciones mencionadas anteriormente, se puede aseverar que

comenzar estudios de las situaciones donde se realiza un trabajo, es muy importante, ya que deja echar de ver la calidad vivencial en el centro laboral (p.294).

Para Robbins y Judge (2014), se hayan diversos ámbitos de inicio de las Condiciones Laborales, pudiendo ser de infraestructura (ambiente físico) que tienen relación con luminosidad, aire, ruido, así como existen Condiciones Laborales concernidas con horarios, salario, maneras de organización laboral que tienen que ver con rose social entre semejantes o de rango y dependencia. Además, existen posiciones sociales que perjudican la producción del empleado de manera indirecta como lapso de traslado al centro laboral, leyes estatales, infraestructura social de la empresa (obi.cit. 294)

Clima Laboral:

Mencionan Castillo. Velia, Varela. Ricardo y López, Lorenzo (2013) desde la visión de Uribe (2014), “El clima organizacional: sería un grupo de particularidades que reseñan a una empresa u organización, las cuales a) diferencian a una organización o institución de otra, b) conservan una permanencia relativa en el tiempo y, c) influyen en la conducta de los trabajadores” (p. 37).

Añaden, que el clima organizacional se esconde tras los factores organizacionales, ya que el clima se puede transformar en el estudio para efectuar la estrategia perfecta o negativa, condicionado de cómo se halla (p.17) las empresas, esto sobre todo por las preferencias que van en aumento a nivel empresarial mundial la cual se sugiere mantener complacidos al personal que labora, principalmente a aquellos que ayudan en gran dimensión a alcanzar los objetivos organizacionales.

Ambiente Laboral:

Definición;

Chiavenato (2018) dice que la pluralidad de los trabajadores, el tiempo conferido al empleo es superior al que ofrecen a su morada. Asimismo, insiste que el ambiente laboral afronta presencia fundamental como el estado psicológico, físico, social y material, por otras partes es relevante tener en consideración la salud del personal en la guía de producción. En un ambiente laboral las condiciones deben ser renovadas y redefinidas para así obtener un mejor desempeño laboral.

Chaparro, Zoila (2016) refiere a Ramos (2012, cita a Tagiuri, 1968): “Asegura que el ambiente laboral sería una condición no ajena del medio ambiente íntimo de una institución que la viven sus integrantes e interviene el comportamiento de los mismos. Se puede narrar en palabras de los valores de un grupo común de particularidades”. (p.14). sucesivamente, esta investigadora encuentra a Ramos (2012, cita a Hall, 1972): “Conjunto de participaciones del ambiente laboral, descubierto directa o secundariamente por los trabajadores”. (p.14).

Bienestar Laboral:

Chaparro, Zoila (2016) reseña a Estrada y Ramírez (2010, p,23) quienes definen: “Se dice en la manera como cada empleado mide y complace sus exigencias básicas, considerando que hay situaciones objetivas que las definen, se construye partiendo de los objetivos misionales y generales que trazan la razón de ser de la organización”.

Precisa la autora antes mencionada, de acuerdo a las definiciones anteriores plasmadas en su trabajo; podemos decir que es la satisfacción de las necesidades del individuo dentro de la institución.

Es sustancial indicar que no todas las organizaciones consideran que la contribución de los trabajadores con los resultados esperados se debe; según, Yudeith, (2013), quien denota que: en su mayoría, a los actos iniciados por la empresa

con el afán de lograr que todos los colaboradores se sientan cómodos y relajados con el trabajo anticipado y el ámbito del trabajo en el cual se desarrolla (p.19).

Ampliando el concepto en estudio, Beleño (2013), narra que: “La vida de un trabajador o ser humano se establece hoy en un asunto de consideración que comprende tópicos muy relacionados al ser, a partir del crecimiento de expectativas, planificación, relaciones de vinculo, propósito de vida hasta la complacencia de carencias básicas, los cuales de bien dirigidas pueden originar incomodidad y arriesgar la calidad de vida. Como contestación a esto han brotado estudios que destacan la consideración de perfeccionar cada una de estos espacios y al mismo tiempo mencionar las desventajas que se pueden producir cuando un ser humano no está complacido en algunas de ellas”. (p.33)

Desempeño Laboral:

El desempeño laboral según (Chavenato 2000:359), reseñado por: Quintero, Nidia. Africano, Nelly y Faria, Elsis (2008)” Es el desenvolvimiento del empleado en la exploración de los objetivos trazados, este se refiere a la habilidad individual para obtener los objetivos”. Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), suponen otra serie de particularidades individuales, entre ellas: las capacidades, destrezas, insuficiencias y caracteres que actúan de forma interna y externa con la naturaleza del trabajo y la organización (p.36).

Guzmán, Brayán (2017). Refiera a Bohórquez (2004) puntualiza el desempeño laboral como la cota de producción tocado por el trabajador en el fruto de los objetivos dentro de la organización en un lapso determinado (p.19). Stoner (1987, señalado en Araujo y Guerra, 2007), asegura que el desempeño laboral; es la forma como los integrantes de la organización reman, para lograr metas en común, sujeto a las reglas principales determinadas con anterioridad, también podemos decir que es el

rendimiento laboral haciendo referencia a la manera en la que los trabajadores desempeñan sus ocupaciones en la empresa, con el propósito de alcanzar las metas planteadas.

No obstante, para Milkovich y Boudreau (1994), refieren Guzmán, Brayan (2017) de igual manera que el ejercicio laboral está conferido a las características de cada ser social y de tales se pueden nombrar: las cualidades, carencias y destrezas de cada sujeto, que interrelacionan entre los mismos, con el principio del trabajo y más en general con la organización, siendo el desempeño el fruto de la correlación entre cada una de las variables.

Cabe destacar que el filósofo de la administración moderna Chiavenato (2000) indica que el desempeño laboral está fijado por:

- Factores actitudinales del ser humano, como pueden ser: la conducta, la actitud de cooperación, el empuje, la responsabilidad, destreza de seguridad, reserva, presentación personal, interés, imaginación.
- Factores operativos: comprensión del trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en conjunto, liderazgo.

Antecedentes nacionales y/o internacionales.

Nacional:

Chaparro, Z. (2016). Trabajo de Investigación Doctoral. Denominado: Bienestar, ambiente en el trabajo y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016. Presentado en la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, la investigación tuvo como meta u objetivo general el detallar la correspondencia entre el Bienestar Laboral, Ambiente Laboral y la Cultura organizacional según los empleados de administración de la Ugel N° 8 Cañete. Empleado tres variables: Bienestar, Ambiente Laboral, Cultura Organizacional. Se designó la técnica de estudio

hipotético lógico, siendo un proyecto no experimental de nivel correlacional múltiple. La investigación da como resultado que existe evidencia de consideración para afirmar que El Bienestar Laboral y Ambiente Laboral se conectan de manera importante con la Cultura organizacional. Guzmán, Brayan (2017). Trabajo de Tesis de Grado: Desempeño Laboral y Espacios de Personalidad en los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017. Presentado en la Universidad San Pedro. Escuela de Psicología. Este proyecto tuvo como propósito determinar la relación que hay entre la variable Desempeño Laboral y formas de la Personalidad, es de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de modelo transversal. Este trabajo concluye: Se determinó que existe relación correlativa inversa importante con la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral.

Burga, Guisela y Wiese, Sandra (2018). Tesis de Grado: Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Postgrado. La investigación quiso alcanzar como objetivo: Representar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Se utilizó el Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa y se empleó una encuesta (guía de preguntas) auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo, esta investigación concluye: se reconoce el buen manejo de las capacitaciones y a correctas relaciones interpersonales, de manera que admiten generar un ambiente laboral inmejorable para los colaboradores del Área Administrativa, para finalmente recomendar; estudiar la necesidad de una mediación en cuanto la motivación y desempeño laboral.

Internacionales

Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016.). Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. Este estudio abordó el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral con la intención de describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral existente, y estudiar la relación entre ellos. El desarrollo de este análisis se realizó considerando la guía cuantitativa con elementos cualitativo del tipo descriptivo - explicativo. menciona 88 trabajadores o empleados y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios.

Se empleó la metodología, las técnicas e instrumentos obligatorios para un apropiado estudio, ajustada a las reglas establecidas por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Concluyo que: El departamento de recursos humanos no garantiza el manejo de tácticas y actividades para cambiar este efecto no positivo, dando como resultado el bajo desempeño en el trabajo. Asimismo, la independencia para la toma de decisiones impacta a la productividad de la empresa.

Gruezo, Xiomara (2017). Tesis de Maestría: estudio del Desempeño Laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rio Verde. Esmeraldas. Ecuador. Esta investigación intento exponer una técnica para estudiar el desempeño profesional de los trabajadores públicos de la Institución (municipio de Rio verde), con el propósito de poner en practica tácticas esenciales, para reconocer puntos frágiles en los oficios o responsabilidades.

En la orientación metodológica se desarrollaron diversos tipos de exploración que van desde la básica, descriptiva y explicativa, estas ayudaron a conseguir

información actualizada de las actividades del personal, como también reconocer donde está la problemática para trazar recursos de cambio positivo. Terminada la fase de investigación e interpretación de los datos, se determinó que existen falencias que impactan el desempeño laboral, así como la falta de capacitaciones, entre otros aspectos donde no se puede observar un buen clima laboral.

Pacohuanca, Erik (2020). Tesis de Grado: Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL. Presentada en la Universidad Mayor de San Andrés. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En la ciudad de La Paz, Bolivia. Este estudio quiso revelar la correlación que existe entre las variables de autovaloración y el desempeño laboral a través del valor de competencias, donde se pudo mostrar que existe relación entre los niveles de autovaloración y el desempeño laboral en los empleados o trabajadores, en cuanto a su metodología de investigación este empleó el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño transversal.

III. METODOLOGIA

MARCO METODOLÓGICO

Habiendo sido contextualizado el objeto a estudio de la presente investigación, corresponde en el presente capítulo mostrar la corriente epistemológica que permita la direccionalidad de los procedimientos y estructuras metodológicas que fundamentan la naturaleza, el diseño, las técnicas, los procedimientos y los instrumentos del estudio para responder significativamente al eje crítico planteado en la organización empresarial en estudio: CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C (Diario Los Andes).

3.1 Método de Investigación

(Farías, 2015), comenta: El método o proceso es un acumulado de formas que el investigador utiliza para alcanzar un nuevo conocimiento; permite guiar y orientar la investigación (p.43). La palabra método proviene del griego meta (más allá) y odos (camino), que significa de forma literal camino o vía para llegar más lejos; haciendo referencia al medio para llegar o alcanzar a un fin. Agrega el siguiente significado: El método, en su significado inicial señala que el camino traslada a un lugar. Admite el análisis idóneo de capturar la realidad en su proceso y perspectiva de proceso, y a su vez, es un modo de actuar. (Hurtado y Toro 2000).

3.1.1 Método Cualitativo

La investigación se sustentó en el método cualitativo. (Sánchez, Fabio 2019 p.) refiere a" (Mejía, como se citó en Katayama, 2014, p. 43). Por orientación cualitativo se refiere al "procedimiento metodológico que maneja palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes' [...] la investigación cualitativa experimenta muchos objetos para entender el vivir social del sujeto por medio de los significados avanzados por éste, el cual se refiere a la indagación que produce datos descriptivos contando para ello con las vivencias o experiencias de la comunidad que se estudió.

Los datos para el estudio fueron tomados directamente en el objeto de estudio, donde suceden los acontecimientos, para la elaboración de un análisis holístico eficaz, efectiva y asertiva para el mejoramiento del desempeño y condiciones laborales dentro de la organización, a los fines de generar un proceso sistémico vanguardista de toma de decisiones en la gerencia organizacional y administración empresarial de la empresa CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. (Diario Los Andes).

En tal sentido, la presente investigación se apoyó en la fundamentada en la corriente humanista que subyace en el método cualitativo; continuando con la línea

de Husserl (1859-1938), el enfoque cualitativo insiste en la necesidad de interesarse por el ser humano, su particularidad, para profundizar en su mundo de existir, mas allá de guías teóricas estereotipados. Reseña en su conclusión Sánchez, Fabio (2019). Se llega a la conclusión que la investigación cualitativa es una manera o forma alterna de crear conocimientos científicos, en razón del rigor en la aplicación de métodos y procesos, no tienen por finalidad comparar hipótesis para implantar leyes y teorías con la seguridad y relación de causa del enfoque cuantitativo.

3.2 Diseño de la Investigación

Este se evoca más al planteamiento general que asume el investigador para dar respuesta a la conjetura formulada. Se sistematiza en: Experimental, Documental y de Campo.

Cita Farías, (2015: 45) a Sabino (1992: 88) dice que “el diseño es, pues, una táctica habitual de trabajo que el investigador establece, una vez que ya alcanza la claridad necesaria en referencia a su problema y que dirige y establece las etapas que puedan acometerse en lo posterior”. De igual forma; por su parte, Pérez (2015: 23) señala que existen tres modalidades de diseño más utilizadas, ellas son: Campo, Proyecto Factible y Documental Bibliográfica. De modo que, atendiendo a lo expuesto, esta investigación se enmarca dentro del tipo investigación de campo.

3.2.1 De Campo

La investigación o estudio de campo según Tamayo (2001:130). Es la que “se lleva a cabo con la participación del investigador o científico en la zona que acontece el fenómeno”. Por tanto, esta investigación está enmarcada en la modalidad de campo en el enfoque cualitativo, por cuanto se persigue un análisis in situs coherente y global para la comprensión de fenómenos complejos coherentes con el perfil de investigación en la que se circunscribe la intención de la presente investigación.

3.3 Tipo de Investigación

Arias (2012: 23) refiere que el nivel de investigación “hace mención al grado de profundidad con que se afronta un objeto de estudio”. El mismo se cataloga en Exploratorio, Descriptivo y Explicativo.

3.3.1 Descriptiva

En este caso, se califica la investigación como una de tipo descriptiva, ya que intentó caracterizar el escenario de las condiciones laborales que impactan en el desempeño laboral como reto para la Gestión de Talento Humano organizacional en Perú, teniendo como asunto el indagar, revelar algo, dar respuesta de carácter sistemático a las variadas preguntas que se designa el ser humano en su entorno laboral. Con relación a esto Garza Mercado (2001:44) quien precisa la investigación como:” ...un proceso que, mediante el empleo de método científico, pretende lograr información importante y fehaciente, para desarrollar, verificar, mejorar o aplicar el conocimiento” citado por Farías (2015: 44-45).

Según Tamayo y Tamayo (2006), el tipo de investigación descriptiva, percibe la representación, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o métodos de los fenómenos; la orientación se hace a base de conclusiones imponentes o sobre cómo un individuo, grupo, cosa funciona en la actualidad (ob cit. 45). Se pretende configurar descriptivamente mediante la narrativa planteada comportamientos, posturas, apreciaciones de los participantes en el hecho investigativo.

3.4 Población y Muestra

Población:

(Fariás, 2015: 46) según Arias (2012: 81); La población objetivo “es el conjunto finito o infinito de elementos o partes con características similares o frecuentes para los cuales serán amplias las conclusiones de la investigación”.

La población según Balestrini (1997:126), se define como "cualquier conjunto de elementos de la que se pretende conocer o poner en claro sus características". Igualmente, expone la autora (1997: 137), que se entiende como población al “conjunto finito o infinito de individuos, cosas o elementos que presentan características similares y para el cual serán corroboradas las conclusiones encontradas en la investigación”.

Quiere decir, la población está conformada por el conjunto de entes en los cuales se va analizar el paradigma, y que además comparten características comunes. En tal sentido para la presente investigación, la población está constituida por la organización empresarial del sector privado llamada CORPORACIÓN DECANO ALTIPLÁNICO S.A.C. (Diario Los Andes). ubicada en la región de Puno.

Muestra:

La muestra a su vez es una representación de la población, la misma debe ser accesible, que permita divulgar los resultados al resto de la población y hacer inferencias.

La muestra según Balestrini (1997:130), se especifica como: "una fracción o subconjunto de la población"; esta revelara en buena forma a la población y su dimensión depende del tipo de investigación que se realizara y en base al fondo del mismo, donde hay que estudiar varios factores, como: el tipo de distribución y el nivel de significación estadística, para poder clasificarla, formando parte de la estadística inferente.

Por su parte, Chávez (1994:164), explica la muestra como “una parte representativa de la población, que permite tratar de manera general sobre ésta, los resultados de una investigación”. En tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010:212), exponen “la muestra es, en síntesis un subgrupo de la población. Por decir un subgrupo de elementos que son parte de ese conjunto específico en sus características al que se llama ,g población”.

Es necesario puntualizar que el tamaño de la muestra está conformado por diez (10) unidades muestrales fueron escogidos al azar de acuerdo a criterios internos de la organización empresarial en estudio. En este caso la muestra quedó conformada de la siguiente manera:

Tabla 6

Corporación Decano Altiplánico S.A.C. – Tamaño de la Muestra

Diario Los Andes

UNIDADES MUÉSTRALES	CANTIDAD
Administrativos	1
Ventas	1
Diagramadores	2
Prensa	6
TOTAL	10

Fuente: El autor, 2021

3.5 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos o herramientas, al igual que las estrategias y procedimientos que se utilizaron, los denota el método elegido, aunque tácitamente se engloba en la observación directa-participativa, encuesta (guía de preguntas) y grupos de trabajo donde está implícita la entrevista, estos dan la perspectiva idónea a esta investigadora para reconocer el entorno.

3.5.1 Observación

Refiere Farías (2015: 49): La técnica de observación participativa, según (Martínez 2006:89): Es la técnica más común para conseguir información, para esto, el investigador comparte el convivir lo más posible con las personas o grupos a los que se va investigar, conviviendo con sus hábitos, estilos, costumbres y modos de vivir, resaltando que para obtener los resultados que se desean, el investigador debe ser aceptado en el grupo humano. En tal sentido esta investigadora, convive lo más que puede con las personas o grupos ya que formo parte del talento humano organizacional.

Según Woods (1987), citado en (Mata 2000:86) la vigilancia participante “Es una forma para llegar profundamente al entendimiento y explicación de la situación por la que el investigador “participa” de los escenarios que demanda observar, quiere decir, se introduce en la práctica de los demás, dentro de un determinado grupo o institución”. (obi cit: p. 50) Cuando el grupo u organización que se investiga no es cambiante y se mueve siempre dentro del mismo espacio este tipo de observación es de gran utilidad. A su vez permite al investigador sumergirse en el contexto y modus vivendis de los grupos que quiere investigar interrelacionándose con sus usos, costumbres y estilos de vida.

3.5.2 Encuesta-Guía de preguntas

El recojo de datos para detallar un tema que es punto de estudio. Señala Arias (2004: 70): se define con una técnica que intenta recabar información que brinda a un grupo o modelo de individuos acerca de si mismo, o referente a un tema en específico. Dicha técnica faculta al investigador incitar a una gran cantidad de personas en poco tiempo, esta metodología maneja como herramienta una tarjeta inclusiva de preguntas y diferentes opciones de respuestas, menciona el reconocido autor.

Dicho de otra forma, la guía de preguntas está más denotada en saber más acerca de las percepciones, escalas, impresiones, ella es la representante más denotativa del método cuantitativo, al ser compatible con el uso de varias técnicas e materiales de recojo de datos, como son: la entrevista, el cuestionario, la observación, el test, etc. (Casas, J., Repullo, J., a y Campos, J. 2002: 527) La técnica de encuesta (guía de preguntas) es abundantemente usada como procedimiento de investigación, puesto que asiente elaborar y obtener datos de modo eficaz y rápido.

Agregan, se puede definir la encuesta (guía de preguntas) como «una técnica que utiliza un conjunto de procesos estándar de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características» (obi cit: 528).

3.5.3 Entrevista

Refiere Arias (2004: 71) La entrevista, más que un simple cuestionario es una técnica basada en un dialogo o conversación de forma directa, entre el entrevistador y la otra parte con respecto a un tema anticipadamente determinado, de esta forma el entrevistador pueda conseguir la información que necesita. Así mismo, la entrevista, según (Martínez 2006:93) "...es un instrumento o herramienta técnico que tiene gran sintonía epistémica con este enfoque asi también con su teoría metodológica".

En este sentido la técnica de la entrevista abordada en esa investigación se configura en el tipo Semi-estructurada; menciona, además Arias (2004: 72); así no exista una guía de preguntas, existe la posibilidad de realizar otras no vistas inicialmente. Debiéndose a que una respuesta puede generar el origen a una pregunta excepcional, tal caso, puede presentarse en el grupo de trabajo.

Conclusivamente, la entrevista permite un acercamiento directo a los individuos de la realidad cuyo objeto es descubrir una realidad en consonancia con el método cualitativo. Refiere Farías (2015) a (Martínez 2006:123), marca que “el propósito de la entrevista de la investigación cualitativa, “es obtener información y descripción del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el fin de lograr interpretaciones fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos”.

3.6 Instrumento de Recolección de Datos

3.6.1 GUIA DE PREGUNTAS

Arias (2004) define a el cuestionario como la manera de encuesta que se ejecuta escrita mediante en una herramienta o formato en papel que contiene una serie de preguntas. Se le nombra cuestionario auto administrado ya que debe ser rellenado por el investigador, sin injerencia del mismo.

Este se constituye como elemento sustancial de la investigación y se abordó desde su tipo cerrado, es decir, con preguntas encapsuladas, son las que implantan anticipadamente opciones de respuestas que puede preferir el entrevistado. Las cuales se clasifican en: dicotómicas: cuando se prometen solo dos opciones de respuestas; y de selección simple, cuando se brindan varias opciones (ob cit: p. 72), por lo tanto, se escogió la dicotómica, pues el cuestionario debe recoger información sobre todas las variables consideradas de interés.

3.6.2 Grupo de trabajo

Los grupos de trabajo (también llamados en español “grupos focales” o “sesiones de grupo”) como maneras de investigación cualitativa, el objetivo es conseguir información referente a cualidades y acuerdos de un grupo de individuos con hábitos, necesidades y logros equivalentes (Barrios & Costell, 2004). Busca saber

con profundidad las necesidades, intereses y inquietudes (Krueger, 1988), así lo referencia Ivankovich, Carmen y Araya, Yorlenny (2011: 547).

Se menciona, además, los grupos de trabajo son un ejemplar particular de grupo, en referencia a conocimientos de propósito, tamaño, composición y procesos. (Krueger, 1988, p. 18). Actualmente son más manejados por la suma que representan en la obtención honda de información, por ser una técnica cualitativa, se conservan pasos en su realización y estrictos controles, de los que se certifican el adquirir información de calidad, y conocer la trama de estudio o investigación.

3.7 Confiabilidad y Validez

La presente investigación tiene validez, por el modo en que se obtuvo la información, mediante sus técnicas e instrumentos de recaudación de sus datos: vigilancia directa-participativa, cuestionario, entrevista, encuesta (guía de preguntas) y grupos de trabajo a los fines de captar arista de esta investigación, a partir de los variados puntos de vista de los actores sociales, vivir la realidad analizada, interpretarla y analizarla desde un contexto holístico.

Reseña Farías (2015: 51) a (Martínez 2006: 254), la validez: puede ser interpretada "Por el valor o nivel en que los resultados obtenidos de la investigación manifiestan una imagen despejada y representativa en un escenario o situación dada". La confiabilidad, por lo tanto, es firme, segura, conveniente, igual a sí misma en desiguales tiempos y predecible para el futuro, quiere decir, su posibilidad de repetir la misma exploración con exactos resultados.

Es de señalar la eficacia y confiabilidad tienen dos caras desde la literatura positivista tradicional; una externa que es cuando el investigador estudia la realidad en tiempo y en situaciones diferentes, llegando a un mismo resultado y una interna, cuando más de un espectador coinciden en sus conclusiones.

(Martínez, Miguel. 2006:6) En sentido extenso y general, expresaremos que una investigación va a tener un alto nivel de “validez” en el sentido que sus resultados “muestran” una imagen lo más perfecta posible, clara y gráfica de la realidad o situación estudiada, agrega este investigador, si la seguridad ha personificado siempre un requisito espinoso para las investigaciones cualitativas, a consecuencia de la naturaleza única de éstas (impedido de repetir, stricto sensu, el mismo estudio), no ha sucedido lo mismo relacionado con la validez. Muy por el contrario, la validez es la fuerza mayor de estas investigaciones. Efectivamente, la afirmación de los investigadores cualitativos de que sus estudios obtienen un alto nivel de validez deriva de su manera de recolectar la información y de las técnicas de análisis que usan (p.7)

3.8 Técnicas de Procesamiento de Datos

En referencia con las técnicas de análisis de datos, Balestrini (1997:149), expresa “Al terminar la etapa de relación de la investigación, los datos han de ser supeditados a un proceso de producción técnica, que permite computar y sintetizar antes de encajar el análisis diferenciado a partir de ordenamientos estadísticos...”. Una vez regulados, cuantificados, calculados y resumidos los datos recabados mediante los cuestionarios, son analizados para luego lograr las recomendaciones más óptimas en referencia al tema en estudio. En consecuencia, la información se analizó cualitativamente utilizando el método de síntesis o sintético.

El procedimiento sintético es una manera de lógica científica, hablamos de un proceso analítico racional que se dirige a reconstruir un evento de manera concisa, utilizando para ello los elementos más representativos del suceso, este consiente como objetivo fundamental abreviar los aspectos más trascendentales de un proceso. De esta forma lo que busca el método sintético es sintetizar lo analizado como medio para alcanzar su objetivo. Señala Rodríguez, Francisco (2007: 14-15): que este

método integra los elementos dispersos de un objeto de investigación para estudiarlos en su integridad. De esta manera, partiendo del referido proceso se presenta la información de esta investigación.

Es importante advertir que el propósito del método sintético es lograr una restauración sintetizado de un escenario, el asigna también el conocimiento y distinción entre los elementos ordenados y los coyunturales, porque del uso del plan sintético debe salir una reconstrucción simple pero suficiente de la realidad que consienta un entendimiento y explicación de esa realidad tanto desde una visión estática como dinámica y tanto a corto, medio y largo plazo (Calduch, Rafael. 2014: 32)

3.9. *Análisis de la Información*

Según Martínez (2006:132) “El análisis de información, comienza cuando se establecen las unidades iniciales de relevancia y de resultado, que el investigador se plantea extraer del texto”. Estos componentes o fracciones, lo llamamos unidades de análisis y están formadas por grupos de palabras, frases o párrafos que tienen o muestran un concepto central unitario, en tal sentido se empleó para esta investigación el método de análisis de contenido.

López, Fernando (2002) reseña; esta metodología de estudio (de textos científicos, planes de estudio, leyes...) trabajada en el proceso del estudio, fue situada en el terreno de lo descriptivo, proyectando descubrir los equipos básicos de un fenómeno específico sacándolos de un contenido dado (p.168). agrega este autor; el concepto de «análisis» es de los más frecuentes que existen en la metodología científica, por lo que cada rama de conocimiento lo usa atribuyendo su tipo y particularidades (p.170).

A juicio de Bardin (1986:7) el análisis de contenido es un grupo de instrumentos basados en métodos, usados a lo que él nombra como «discursos» (contenidos y continentes) enormemente diversificados (ob cit p. 173). Agrega, además: el análisis de contenido no concuerda con las técnicas anteriores de estudio de documentaciones (procesos de diversa índole: históricas, literarias, jurídicas, sociológicas, políticas,) en las que prioriza a mediatizar la ecuanimidad personal del investigador.

En este mismo orden de idea, el estudio de temas en una corriente amplia, que es como se va a entender en este trabajo y en concordancia con Andréu, Jaime (2010):

es una técnica de aclaración de textos, que pueden ser escritos, tallados, pintados, grabados ..., u otra forma distinta donde pudieran existir diversas clases de registros de datos, duplicado de entrevistas, exposiciones, reglas de observación, videos, legajos, el denominador frecuente de todos estos materiales es su suficiencia para acoger un argumento que leído y aclarado de forma correcta nos lleva al conocimiento de diferentes puntos de vista y fenómenos de la vida social (p.2).

De igual manera la investigación se enriqueció del análisis desde el paradigma emergente holístico; puesto que comprende el fenómeno en su conjunto (ob cit. p 169). La comprensión del término holístico se refiere al estudio del todo y cada una de las partes que se encuentran sujetas con interacciones constantes. El holismo es un método filosófico contemporáneo que inicia en los proyectos del filósofo sudafricano Smuts (1926).

En esta escala de ideas, la holística nos deja conocer los eventos partiendo del punto de vista de las diferentes interrelaciones que lo definen y tal como se desarrollan en la trama real, por ende, lo traslada a una condición de inserción, como también a

una teoría aclaratoria que se dirige hacia un entender con múltiples causas de los procesos, de los actores y de sus argumentos.

Para los investigadores; Briceño, Jesús; Cañizales, Benito; Rivas, Yasmelis; Lobo, Hebert; Moreno, Emilia; Velásquez, Iván; Ruzza, Ivone. (2010: 79-80) Se dedujo que consta una vía a seguir que pertenece al proceso donde la hología es la tendencia científica y es sustentada por el método científico, presentado en el esquema siguiente, los pasos según Arias (2006) se puntualizan en lo que sigue:

- Observación: se trata en la percepción del suceso o fenómeno.
- Formulación del problema: se centra en el planteamiento de una consulta o cuestionario acerca del suceso observado.
- Formulación de hipótesis: reside en la elaboración de una hipótesis o posible respuesta al problema.
- Verificación: trata de poner a tentativa la hipótesis a través de la acumulación de datos.
- Análisis: los antecedentes conseguidos son tratados para poder determinar cuáles ratifican la hipótesis.
- Conclusiones: es la contestación al problema, producto de la comprobación y del análisis concretado.

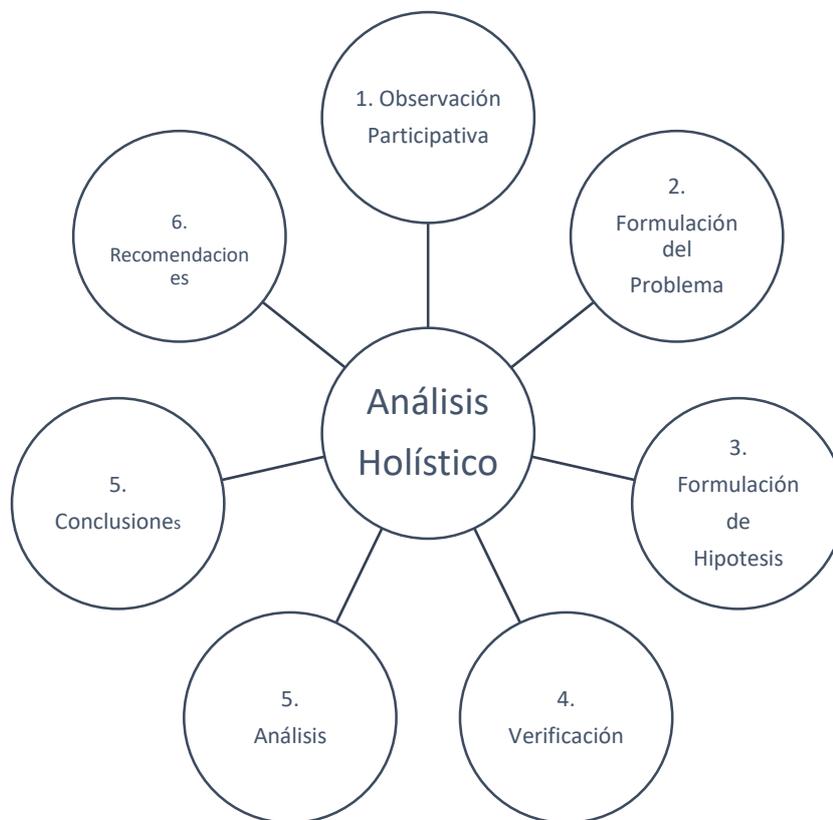
IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, presentamos los resultados desde el análisis con enfoque holístico, para hacer frente al cuerpo de estudio de esta investigación, que dé luces empresariales tal y como lo referencia Zuccato, (2007: 3) quien nos da a conocer de cómo efectuó un proceso de gestión holístico de la seguridad, que consiente a las empresas ejecutar la gestión de la seguridad con superior habilidad, con menos costo y acomodados a las carencias de un sistema de venta electrónica, así como Hassan, Hawas, & Maraqa (2012) en su artículo “A Holistic approach for assessing traffic safety in the United Arab Emirates” aplican la metodología holístico para reconocer factores más importantes que aquejan la confiabilidad del tráfico en el país.

Ahora bien, focalizándonos en el caso del Diario Los Andes, los resultados se presentarán en gráficos y cuadros analíticos, hallamos lo siguiente:

Figura 6

Análisis Holístico



Fuente: Elaboración propia 2021

A los fines de alcanzar el propósito de esta investigación académica, se abordó como primer paso la observación participativa, esta permitió la provisión de información in situ, por lo que esta investigadora, se convirtió en receptora de información ya que labora dentro de las instalaciones, ver imagen N°3, lo que evidencia la coexistencia, convivencia y empatía inmediata con el hecho investigativo organizacional, tal y como se muestra en la imagen N° 4, esto conlleva al entendimiento de los individuos o grupos que se investigaba, compartiendo sus historias, anécdotas, usos, costumbres, estilos y particularidades de vida en el campus laboral.

Como resultado de esta técnica se presenta la siguiente tabla, este y sus derivaciones:

Tabla 7

Observación Participativa

Paso	Resultado
Observación Participativa	Contextualización formal del tema de investigación. <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación por parte de la Junta de Accionista del proyecto de investigación con interés académico. - Visualización sobre los factores organizacionales. - Observación del o los factores organizacionales que incurren en el desempeño laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Descubrir ruidos internos. - Contemplación in situ de realidades. - Fundamentación teórica de los basamentos de esta investigación. - selección del método de análisis desde un paradigma emergente; holístico, para el planteamiento de resultados. - Focalización del tema a investigar. Desempeño Laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de instrumento de cosecha de datos: Cuestionario, entrevista y grupos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia 2021

Como segundo paso, se despeja el nicho de la investigación, este proceso conlleva arduas tareas de investigación, al contextualizar la problematización en la actualidad de la empresa. Para ello se echó mano de la información referenciada en el punto 1.3.1. Área (s) donde se localiza la (s) problemática (s) y el 1.3.2. Diagnóstico de la (s) problemática (s), construyéndose así, un ventajoso diagnóstico organizacional que ofrece una descripción limitadamente simple, pero a la vez profunda de realidades organizacionales complejas por la cual atraviesa la empresa en estudio.

En ese orden de idea se presenta a continuación el resultado.

Tabla 8*Formulación del Problema*

Paso	Resultado
Formulación del Problema	<p>Basado en la Post Resultado SPIN Diario Los Andes 2020.</p> <p>Se focalizo el problema en el departamento de administración, ya que ella es la encargada de ejecutar las acciones organizacionales en pro del talento humano.</p> <p>Contextualizando, el personal de la asociación presenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descontento Personal - Insatisfacción Laboral - Informalidad en Remuneraciones - Ruidos por Condiciones Laborales - Conflictividad Interna oculta - Relaciones Laborales deficientes <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia Laboral - Baja motivación - Cuestionamiento en el Bienestar Laboral. <p>Lo más importante que puede poseer una organización empresarial moderna, es su talento humano, por lo cual se debe tener muy en cuenta cada uno de los factores organizacionales que pueden contribuir en el desenvolvimiento de estos, a los fines de elevar el nivel de desempeño en cada una de las actividades que realiza.</p> <p>En esta investigación empresarial. Centra el problema ¿Cómo las condiciones laborales perturban el desempeño laboral en un diario en la región puno 2020?</p>

Fuente: Elaboración propia 2021

Durante la presente investigación para la formulación del problema y su contextualización se hizo indispensable para esta investigadora, indagar el comportamiento humano, lo que la gente dice y hace, actúan respecto a las cosas, en consecuencia, esto permitió obtener una significación respecto a la cuestión de investigación, el desempeño laboral.

La formulación de la problematización planteada, se expresan en los comportamientos, las actitudes, la percepción, motivación, necesidades básicas (en

concordancia con la teoría de la jerarquización de necesidades de Abraham Maslow) de cada miembro, el cual desempeña distintas funciones de acuerdo a la división y especialización del trabajo. En este orden de idea, desde la participación observacional se puede constatar.

Vale acotar que, en este segundo paso, se pudo visualizar, sentir en primera fila los componentes o factores organizacionales que constituyen la problematización empresaria formulada, esto en plena coherencia con el método de investigación y análisis aquí plasmado. De esta forma, en consecuencia, sintetice la problemática “una reconstrucción simplificada de una realidad”.

En el tercer paso, hipótesis, en la búsqueda del análisis holístico, la investigadora identifico algunas conjeturas que inciden en el hecho gerencial como un todo, tal como lo pregonan la holística. A los fines de perseguir el objetivo en profundidad del fenómeno problematizado contextualizado por los diferentes actores a nivel interno, y producto de la interacción con ellos, conducente a la comprensión y/o intervención del problema investigado.

En el marco de esta investigación cualitativa, las hipótesis se formularon como descripciones tentativas del fenómeno que se utilizaron para dirigir el estudio. En tal sentido, no están condicionadas a demostración empírica, sino que dirigen el entendimiento del problema de investigación. Estas conjeturas se muestran en el cuadro consecutivo:

Tabla 9

Formulación de Hipótesis

Paso	Resultado
Formulación Hipótesis	H1. Habrá alguna relación entre los factores organizaciones asociados al desempeño laboral.
	H2. Tendrá reciprocidad las condiciones laborales asociada al desempeño laboral.

Fuente: Elaboración propia 2021

Seguidamente, nos adentramos en el cuarto (4to) paso. Verificación: se trata en poner a prueba la hipótesis a través del recabado de información. Para dar contestación desde una perspectiva holística a estas hipótesis, se planteó:

A) Guía de preguntas: (ver anexo N° 1) donde se recopilan datos significativos para conocer más sentires, puntos de vista e impresiones de los actores sociales participantes.

B) Entrevista: para profundizar en el entendimiento de estas hipótesis se recurrió a más que un simple interrogatorio o dialogo cara a cara, permitiendo a la investigadora al acercamiento directo con los individuos y su realidad, en consonancia con el método cualitativo, pues, se obtuvo información y descripción del mundo vivido por los entrevistados.

Cabe mencionar, la pertenencia con método cualitativo, recabación de datos y análisis y explicación de los mismos con el método sintético y análisis holístico aquí planteado, con el fin de alcanzar definiciones confiables de la razón que tienen los fenómenos estudiados". Para ellos, la investigadora socializo desde inicio del año 2020 con el talento humano para ejecutar las actividades A) Guía de preguntas, B) Entrevista y Grupos de Trabajo., solicitándole a diez (10) individuos de manera amistosa y empática ser informantes clave para lograr el propósito de esta investigación.

En cuanto a las A) guía de preguntas: se aplicaron a diez (10) informantes clave como agentes involucrados en el hecho empresarial investigativo.

A continuación, se señala en las siguientes tablas, cuadros y gráficos de ser el caso, el conocimiento que los informantes clave manifestaron sobre los factores organizacionales y su repercusión en el desempeño laboral, contextualizado en la H1.

¿Habrá alguna relación entre los factores organizaciones relacionados al desempeño laboral?

De igual manera se pulso el conocimiento.

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

¿Sabía usted que las Condiciones Laborales son un Factor Organizacional que recaen en el Desempeño Laboral?

Basados en H2. Tendrá reciprocidad las condiciones laborales asociada al desempeño laboral.

Esta información fue consultada por el investigador mediante una sencilla guía de preguntas (Ver anexo N° 2) y entrevista para pulsar opiniones.

Al respecto se obtuvo el siguiente resultado.

En la tabla 06 de los entrevistados, se pudo notar que la generalidad manifiesta saber que las Condiciones Laborales, son un Factor Organizacional que incide en el Desempeño Laboral del talento humano, en consecuencia, participante poseen conocimiento y expresan opiniones sobre el tema de investigación en términos negativos.

En la tabla 07 en esta ocasión, de los entrevistados; se pudo notar que en su globalidad manifiesta conocer el Factor Laboral: Clima Organizacional, sin embargo, estos expresan opiniones generalizadas como negativos.

En la tabla 08 se puede señalar, de los entrevistados; se pudo notar que en su globalidad manifiesta conocer el Factor Laboral: Clima Organizacional, sin embargo, estos expresan opiniones generalizadas como negativos.

En la tabla 09, en este sentido, de los entrevistados; se pudo notar que en forma integridad revelan conocer el Factor Laboral: Desempeño Laboral, sin embargo, estos expresan opiniones desfavorables en relación a este punto.

En la tabla 10, se puede señalar, de los entrevistados; se pudo notar que en forma integridad declaran conocer el Factor Laboral: Condiciones Laborales, sin cambio, se habla el sentido desdichado sobre este punto.

En la tabla 11, en este punto señalo, de los entrevistados; se pudo notar que en su mayoría declaran conocer el Factor Laboral: Bienestar Laboral, en tanto, y a una sola voz se exteriorizan opiniones de atención referido al tema.

En la tabla 12, aquí se puede reseñar, de los entrevistados; se pudo notar que en su mayoría declaran manifestar que la empresa no emplea el desarrollo de los factores organizacionales, a la vez que estos generan opiniones de solicitud que se vinculen como hecho gerencial.

En la tabla 13, de modo que, , de los entrevistados; se pudo apreciar que la mayoría revela saber que el Desempeño Laboral como Factor Organizacional incide en el contexto organizacional, en efecto, ellos expresan opiniones sobre el tema de investigación en términos conocimientos.

En la tabla 14, en este sentido, , de los entrevistados, se pudo apreciar que en su generalización develan parecerle que el Personal Descontento incide en el Desempeño Laboral, en derivación, ellos emiten opiniones significativas sobre el tema de investigación.

En la tabla 15, en relación, de los entrevistados se pudo apreciar que en su universalidad concuerdan que el Retraso en Remuneraciones incide en el Desempeño Laboral, en ese orden de idea ellos expresan opiniones reveladoras sobre el tema de investigación.

En la tabla 16, en correspondencia a este punto, de los entrevistados se pudo apreciar que en su universalidad admiten que las Condiciones Laborales incide en el

Desempeño Laboral, en ese mismo orden de idea ellos expresan opiniones de indicación sobre el tema de investigación.

En la tabla 17, centrado en este tema, de los entrevistados se pudo apreciar que en su contexto global admiten que las Gestión de Talento Humano Deficiente incide en el Desempeño Laboral, en ese mismo orden de idea se expresaron opiniones demostrativas sobre el tema de investigación.

En la tabla 18, de acuerdo a este tema, de los entrevistados se pudo apreciar que la mayoría admiten que la Creatividad Interna incide en el Desempeño Laboral. Notablemente se expresan opiniones evidentes sobre el tema de investigación.

En la tabla 19, focalizado en este tema, de los entrevistados se pudo apreciar que en su contexto global admiten que las Relaciones Laborales inciden en el Desempeño Laboral, por lo tanto, los informantes claves expresaron opiniones evidentes sobre el tema de investigación.

En la tabla 20, focalizado en este tema, de los entrevistados se pudo apreciar que en la mayoría admiten que la estimulación incide en el Desempeño Laboral, desde las ponencias de los informantes claves expresaron opiniones indiscutibles sobre el tema de investigación.

En la tabla 21, con respecto a este tema, de los entrevistados se pudo apreciar que en la mayoría admiten que la Identificación Organizacional incide en el Desempeño Laboral, en tal sentido, los informantes claves expresaron opiniones innegables sobre el tema de investigación.

En la tabla 22, con respecto a punto, de los entrevistados se pudo apreciar que en la mayoría admiten que el Ruido Interno: Quejas y Reclamos incide en el Desempeño Laboral, desde las manifestaciones de los informantes claves expresaron opiniones sinceras sobre el tema de investigación.

En la tabla 23, en referencia a este tema, de los entrevistados se obtiene la valoración que en la mayoría admiten que la Ausencia Laboral incide en el Desempeño Laboral, en consecuencia, las manifestaciones de los informantes claves hablaron opiniones coherentes sobre el tema de investigación.

En la tabla 24, Finalmente, en los entrevistados, se obtiene la valoración que en la mayoría admiten que el Bienestar Laboral incide en el Desempeño Laboral, por tal razón, las manifestaciones de los informantes claves hablaron opiniones vinculados sobre el tema de investigación.

Finalmente, el paso 5. Análisis holístico en base a los datos alcanzados, trabajados para así establecer cuáles confirman las hipótesis, en la búsqueda de más confiabilidad y obtener relevancia y significación en el presente análisis, se realizó un grupos de trabajo (ver imagen N°4), configurado como técnica de investigación cualitativa, en este paso, la investigadora obtuvo información a profundidad, cara a cara de las necesidades, intereses y preocupaciones de los informantes claves producto de sus registros de datos en la encuesta, reproducción de entrevistas, discursos, protocolos de observación y documentos, para su interpretación adecuada que se presentan en el siguiente Tabla.

Tabla 10

Análisis Holístico

Participantes	Unidad de Análisis	Aportes de Participantes
---------------	--------------------	--------------------------

1.2.3.4.5.6.7.8.9.10	Habrá alguna relación entre los factores organizacionales familiarizados al desempeño laboral	Concluyen que es indispensable la mancomunidad de esfuerzos colectivos entre los integrantes a los fines de mejorar los factores organizacionales.
----------------------	---	--

Análisis de Contenido

Los participantes del grupo de trabajo concordaron con la relación existencial entre los factores organizacionales y el desempeño laboral.

En este orden de ideas, en las pequeñas, medianas y grandes organizaciones empresariales, los factores organizacionales y el desempeño laboral, se han convertido en un tema debatible de gran importancia y significado, que la organización empresarial en estudio debe considerar seriamente.

Los factores organizacionales poseen gran poder en el hecho gerencial de la empresa y estos deben atenderse oportunamente basado en la realidad existente.

Se denota en el grupo de participante un amplio interés por profundizar los saberes sobre los factores organizacionales y como estos inciden en su desempeño individual y colectivo

De este análisis se desprende la necesidad por parte de la empresa de elaborar un plan estratégico organizacional conducente a desarrollar los factores organizacionales con visión futurista, ajustado a los tiempos nuevos, la globalización, tecnología y postmodernidad empresarial.

Se deben asumir los factores organizacionales como elementos claves para un desempeño organizacional eficiente, efectivo, sinérgico, superior que influya incluso en el medio ambiente y entorno laboral.

Participantes	Unidad de Análisis	Aportes de Participantes
---------------	--------------------	--------------------------

1.2.3.4.5.6.7.8.9.10 Tendrá reciprocidad las La disposición de elevar el condiciones laborales desempeño laboral, en asociada al desempeño reciprocidad con la empresa en laboral mejorar las condiciones laborales

Análisis de Contenido

En este orden de ideas, consideran los miembros de este grupo de trabajo, la organización empresarial en estudio debe asumir el desempeño laboral como bandera para su recuperación empresarial, económica, financiera, de credibilidad, imagen y confianza.

De igual manera, en este análisis subjetivo de esta investigadora, vale la pena mencionar, el desempeño laboral, es la condición como los integrantes de una organización laboran, se ocupan actividades competentemente, para llegar a las metas comunes, sujetos a las reglas básicas de la gerencia empresarial de hoy en día, partiendo desde una relación holística sincera entre socios, gerentes, con su personal o talento humano, siendo esto necesario para el bienestar de la empresa y su personal.

El escenario como se presenta en la empresa demuestra un estado de insatisfacción por parte de los trabajadores y una problemática que debe abordarse con prontitud, caracterizada por la inestabilidad organizacional, incertidumbre, conflictividad, el ruido, necesidades insatisfechas y expectativas de los trabajadores en relación a la empresa muy pobres. Se evidencia, además, que los factores organizacionales, el desempeño laboral, la complejidad del contexto empresarial, la remuneración, son elementos organizacionales que crean inestabilidad personal, mental, emocional, familiar, laboral y profesional.

Fuente: Elaboración propia 2021

V. CONCLUSIONES-APORTES

Aunque esta investigación no ha sido diseñada con el propósito de evaluar resultados, sino con el fin de analizarlo desde una perspectiva relacionada con los factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Diario Los Andes, esta pueden contribuir a comprender mejor, por parte de la junta de accionistas y gerencia, las condiciones y dinámica que desfavorecen el desempeño laboral de dicha empresa, en la aplicación de nuevas estrategias empresariales que contribuyan a revertir el escenario estudiado.

En este sentido, para facilitar la comprensión del desempeño laboral del equipo humano que gestiona en la empresa. El hecho de tratarse de una investigación meramente académica, no le resta relevancia práctica dentro del contexto empresarial analizado; más bien, ha sido elaborado desde una observación participativa, sincera, congruente, científica que podría suministrarle a ésta institución temas de reflexiones para la meditación y deliberación del ejercicio gerencial, que, debido a la cotidianidad y del trabajo, se hacen difíciles de percibir desde el interior de la organización.

En tal sentido de acuerdo al análisis del contenido del estudio se presentan las siguientes conclusiones:

En cuanto a los Factores Organizacionales, estos inciden directamente en conformidad con el desempeño laboral en todas las áreas de la sociedad, de acuerdo a las repuestas emitidas por los entrevistados, ellos se pueden apreciar por el clima organizacional existente.

Se reflexiona, el desempeño laboral como la respuesta del desenvolvimiento del personal al estar frente al compromiso de su cargo, su influencia, labores y actividades, todo depende de un proceso de participación u ordenamiento entre él y la asociación, que brinde seguridad, bienestar, calidad de vida, remuneración acorde,

relaciones laborales armoniosas entre otros. En este contexto, resulta importante revertir la narrativa de los trabajadores como elemento principal para medir la confianza y éxito de una organización.

El desempeño laboral refiere un fragmento esencial para el desarrollo de cualquier organización, debiendo ponérsele especial vigilancia de forma interna en el departamento de administración en el área de talento humanos. El personal descontento, retraso en las remuneraciones, condiciones laborales, gestión de talento humano deficiente, creatividad interna, relaciones laborales, motivación, identificación organizacional, ruido interno, ausencia laboral y bienestar laboral son valorados en la narrativa en términos general como precarios, negativos, deficientes, que alejan significativamente en a la organización como un todo del éxito empresarial.

Se comprobó el nivel de insatisfacción y falta de interés en el trabajo ante los retrasos de los sueldos recibidos por este personal y la evidente presencia de inestabilidad laboral que rodea a la organización empresarial en estudio, esto se evidencia en las condiciones laborales: remuneraciones, lo que permite concluir que esta problemática va contra la organización misma y su buen desarrollo; y que debe ser resuelta en el corto, mediano y largo plazo para no afectar el avance y permanencia de la misma.

En otro orden de ideas, que vale la pena rescatar en estas conclusiones son las narraciones positivadas del talento humano en el grupo de trabajo, en las que se señala:

“Concluyen que es indispensable la mancomunidad de esfuerzos colectivos entre los integrantes a los fines de positivar los factores organizacionales”, y “La disposición de elevar el desempeño laboral, en reciprocidad con la asociación en mejorar las condiciones laborales”

El relato, pone de manifiesto el interés del talento humano en asumir una actitud positiva y constructivista de nueva realidad. Esta disposición juega un rol trascendental para decisiones.

VI. RECOMENDACIONES

Después de realizadas las conclusiones de la investigación, se tiene que:

Desde la matriz FODA elaborada a partir de la observancia directa de la investigadora, quien además añade, la organización objeto de estudio busca nuevos escenarios a los fines de alzarse como una organización inteligente con la formación de trabajo de equipo de alto nivel y rendimiento, sana convivencia, estímulos, donde se conecten las emociones, pensamientos y sentimientos al acorde, como una empresa postmoderna de la nueva era, responsable socialmente.

Se recomienda a la junta de accionistas, gerentes, administradores a realizar jornadas de reflexiones, meditaciones y deliberaciones junto a su talento humano, lo cual servirá para que el clima organizacional, medio ambiente y el desempeño laboral de la empresa sea el más apropiado.

Elaborar un plan de acciones de perspectivas en el corto y mediano plazo referido no solo a elevar el desempeño laboral, el mismo debe contemplar también; medio ambiente, clima laboral, gestión de talento humano a fin de transformar positivamente el contexto interno organizacional y resignificar el capital humano.

Es necesario que desde el interior del Diario Los Andes, se planifique espacios para la reflexión en cuanto a las prácticas de buena convivencia, interacción personal, que contribuye a la motivación, identificación empresarial del personal. Así como asistencia para un buen ambiente de trabajo y desarrollo profesional.

VII. REFERENCIAS

Abato, Fiorella. (2021). "Trabajo de Suficiencia Profesional: Condiciones Laborales que Perturban el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Particular Anglo Americano, 2019. Presentado: Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú".

Abanto, F. A. (2019) "en su trabajo de investigación titulada: Condiciones laborales que infieren el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Anglo Americano. Presentado: Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú".

Andréu, Jaime (2010). "Artículo Investigador Senior Fundación Centro Estudios Andaluces. Denominado: Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. Disponible: [<http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>]

Arias, Fidias (2004). "El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 4ta Edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Burga, Guisela y Wiese, Sandra (2018). Tesis de Grado: Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Postgrado. Disponible: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

Briceño, Jesús; Cañizales, Benito; Rivas, Yasmelis; Lobo, Hebert; Moreno, Emilia; Velásquez, Iván; Ruzza, Ivone (2010). Artículo de Investigación: La holística y su articulación con la generación de teorías. Educere, vol. 14, núm. 48, enero-junio, 2010, pp. 73-83. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela. Disponible: [<https://www.redalyc.org/pdf/356/35616720008.pdf>]. [Consulta: 2021, octubre 26].

Calduch, Rafael. (2014). Trabajo de Investigación: Métodos y técnicas de investigación internacional. 2ª Edición electrónica revisada y actualizada: Madrid – 2014. Disponible: [<https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>]. [Consulta: 2021, octubre 26].

Castillo. Velia, Varela. Ricardo y López, Lorenzo (2013). “Ponencia: Factores Organizacionales: Su Impacto en la Estrategia de Equipos de Trabajo. XVIII Congreso de Contaduría, Administración e Informática. Realizado en la Ciudad Universitaria Ciudad de México. 2,3y 4 de octubre de 2013. Disponible: [<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.17.pdf>]

Casas, J., Repullo, J., a y Campos, J. (2002): Artículo de Investigación: 52.479.: “La Encuesta como Técnica de Investigación. Elaboración de Cuestionarios y Tratamiento Estadístico de los Datos (I). Disponible: [<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>] [Consulta: 2021, octubre 25].

Celaya, Roberto (2010). Artículo: Diagnóstico Organizacional: Una Mirada Hacia el Futuro Company Diagnosis: A Look Ahead. Disponible: [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no70/43b-diagnostico_organizacional_una_mirada_hacia_el_futuro_noviembre_2010_corregido.pdf]

Chaparro, Zoila (2016). “Tesis Doctoral. Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete, 2016. Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo. Disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8481/Chaparro_OZZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Chiavenato, I. (2018), Gestión del talento humano: Catorceava Edición. México,

Ed. Mc Graw Hill.

Díaz Corella Maryuri Elizabeth, Elao León Diana Lissette y Ordoñez-Iturralde, Darwin (2020): “Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A.”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (febrero 2020). Disponible en línea: <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/desempeno-laboral-empleados.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oel2002desempeno-laboral-empleados>

Ethel, Sonia y Margel, Alejandra. (2016). Revista Arbitrada. Primera Edición: 2016 ISBN:978-607-8432-74-5. Editado en Tlaxcala. Universidad Autónoma de Tlaxcala. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/323845701_Condiciones_Laborales_y_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_Un_Desafio_para_la_Gestion_de_Talento_Humano_en_Venezuela. [Consulta: 2021, octubre 08]

Farías, Douglas (2015). “Tesis de Maestría: Propuesta Integrativa Motivacional Centrada en la Gerencia Holística, Programación Neurolingüística, Inteligencia Emocional y Técnicas Transpersonales Aplicables al Talento Humano” Pescalba, Cumaná, estado Sucre – Venezuela.

Guzmán, Brayan (2017). Tesis de Grado: Desempeño Laboral y Dimensiones de Personalidad en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017. Presentado en la Universidad San Pedro. Escuela de Psicología. Disponible: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y . [Consulta: 2021, octubre 19]

Hamud, Norma. Pozo, Margarita. Quirarte, Laura. Rodríguez, Uriel. (2015). “Informe Final de Grado. Título: Proceso para la Elaboración de un Periódico o Revista

en General. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Tepepan. México Disponible: <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/18640/Elaboracion%20de%20periodico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

Ivankovich, Carmen y Araya, Yorleny (2011). Artículo Revista Ciencias Económicas 29-No. 1: 2011 / 545-554 / ISSN: 0252-9521. Denominado: grupo de trabajo Técnica de Investigación Cualitativa en Investigación de Mercado. Disponible: <https://revistas.ucr.ac.cr>.

Koontz, Weihrich, Cannice. (2012). Administración: Una Perspectiva Global y empresarial. (14ta ed.). México. McGRAW – HILL INTERAMERICANA Editores S.A

Laurence, P. y Lorsch Jayh, (2004) Diagnostico Organizacional, 1er edición, Centro

Regional de Ayuda Técnica, México D.F.

Maza, Damián y Karmona, Karina (2009). Tesis de Grado: Análisis estratégico de la empresa Gemtech Ltda. Como unidad de negocios resultante del proceso Spin - Off de Inmetales Ltda. Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas Disponible. [<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/800?locale-attribute=es>]

Martínez, Miguel. (2006). Artículo Revista Paradigma. Universidad Simón Bolívar de Venezuela. Validez y Confiabilidad en la Metodología Cualitativa. Vol. XXVII, N° 2, diciembre de 2006/ 1-20. Disponible: [<https://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3759/1866>] .

Pacohuanca, Erik (2020). Tesis de Grado: Autovaloración y desempeño laboral en el área de recursos humanos de la empresa de Transporte Rojas y Delviale SRL. Presentada en la Universidad Mayor de San Andrés. La Paz – Bolivia.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24568/T-1266.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Peralta, Enmanuel (2020). Artículo: Marketing Mix: Qué es y Cómo Aplicarlo. Disponible:https://www.genwords.com/blog/que-es-marketing-mix#Definicion_de_Marketing_Mix.

Quintero, Nidia. Africano, Nelly y Faria, Elsis (2008). Artículo Especializado. Revista Negotium/Ciencias Gerenciales. Año N°9. abril 2008. Clima Laboral y Desempeño Organizacional del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Disponible:file:///C:/Users/Douglas_Uancv/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf.

Rodríguez, D. (1999), Diagnóstico Organizacional, Alfa omega Grupo Editor, S.A. de C.V., 3ª Edición, México, D.F.

Rodríguez, Francisco (2007). Artículo científico: Sistema Institucional de Investigación de Unitec (SIIU). Denominado: Generalidades Acerca de las Técnicas de Investigación Cuantitativa. Paradigmas, Vol. 2, No. 1 Bogotá, D. C. Enero-junio de 2007, pp. 9-39. Disponible: [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>].

Sánchez, Fabio (2019). Artículo de Revisión: Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y disensos. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1 Lima ene./jun. 2019.

Disponible: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008].

Velázquez, Sandra (2010). Artículo Publicado: Las estructuras, la cultura y el clima organizacional en la empresa informativa: la tensión entre la administración y el

valor periodístico. Revista: Novum. N° 31. Páginas 57-71 Disponible:
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/658>.

Zans, A. (2017). Tesis de Grado: Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN Managua en el periodo 2016. Disponible: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zaratiegui, J (1999). Artículo: La gestión por procesos: Su papel e importancia en la empresa. Publicado: Revista Economía Industrial. N.º 330 • 1999 / VI. Disponible: [<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/330/12jrza.pdf>]

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta		Fecha:			
Area donde labora:					
Cargo:					
Empresa:					
lea detalladamente:					
Estimado encuestado, la presente encuesta-cuestionario tiene como finalidad conocer de usted, su opinión relacionada con el tema Factores Organizacionales que Inciden en el Desempeño Laboral de la Empresa Diario Los Andes región Puno 2020. Para ello responda integralmente y de la manera más sincera posible.					
Escuche con atención las instrucciones del encuestador. Si tiene dudas o no entiende la pregunta. Consulte.					
El cuestionario es personalizado. Su información es muy valiosa, gracias por su colaboración y cooperación.					
El presente analisis tiene como finalidad acentar los resultados del FORMULARIO ENCUESTA, y detectar el conocimiento de los Factores Organizacionales en el Talento Humano en la empresas Diario Los Andes Región Puno 2020					
Respuesta				SI	NO
¿Sabia usted que las Condiciones Laborales son un Factor Organizacional que incide en el Desempeño Laboral?					
¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?	Clima Laboral				
	Medio Ambiente				
	Desempeño Laboral				
	Condiciones Laborales				
	Bienestar Laborales				
¿Emplea la empresa el desarrollo de los Factores Organizacionales?					
¿Sabia usted que El Desempeño Laboral como Factor Organizacional incide en el contexto organizacional?					
¿Cree usted que los aspectos señalados incide en el Desempeño Laboral?	Personal Descontento				
	Retraso en Remuneraciones				
	Condiciones Laborales				
	Gestión de Talento Humano Deficiente				
	Conflictividad Interna				
	Relaciones Laborales				
	Motivación				
	Identificación Organizacional				
	Ruido Interno: Quejas y Reclamos				
	Ausencia Laboral				
	Bienestar Laboral				

ANEXO 2

Tabla N° 11

¿Sabía usted que las Condiciones Laborales son un Factor Organizacional que incide en el Desempeño Laboral?

Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente el desempeño laboral a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe.	Deficiente
2	✓		Diagramación		Carentes
3	✓		Prensa		Son obvias
4	✓		Prensa		Deben mejorar
5	✓		Administración		Hacen falta
6	✓		Prensa		No las veo
7	✓		Prensa		Desprovistos
8	✓		Prensa		Deficientes
9	✓		Venta		No existen
10	✓		Prensa		No hay

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 12

¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?
Clima Laboral

Pregunta	Clima Laboral				
Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	No me gusta
2	✓		Diagramación		Es pesado
3	✓		Prensa		Faltan cosas
4	✓		Prensa		Cambiarlo
5	✓		Administración		Es pesado
6	✓		Prensa		Optimizarlo
7	✓		Prensa		Cambiarlo
8	✓		Prensa		Mejorarlo
9	✓		Venta		Mejorar
10	✓		Prensa		Renovar

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 13

¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?

Medio Ambiente

Pregunta	Medio Ambiente					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Revente
		Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	No me gusta	
2	✓		Diagramación		Es pesado	
3	✓		Prensa		Faltan cosas	
4	✓		Prensa		Cambiarlo	
5	✓		Administración		Es pesado	
6	✓		Prensa		Optimizarlo	
7	✓		Prensa		Cambiarlo	
8	✓		Prensa		Mejorarlo	
9	✓		Venta		Mejorar	
10	✓		Prensa		Renovar	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 14

¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?

Desempeño Laboral

Pregunta	Desempeño Laboral					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones	Opiniones
		Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Bajo	
2	✓		Diagramación		Deficiente	
3	✓		Prensa		Escaso	
4	✓		Prensa		Escaso	
5	✓		Administración		Deficiente	
6	✓		Prensa		Incorrecto	
7	✓		Prensa		Limitado	
8	✓		Prensa		No hay	
9	✓		Venta		Poco	
10	✓		Prensa		Limitado	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 15

¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?

Condiciones Laborales

Pregunta	Condiciones Laborales					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
		Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Poca calidad	
2	✓		Diagramación		No me gustan	
3	✓		Prensa		Mejorarlas	
4	✓		Prensa		Mejorarlas	
5	✓		Administración		Optimizarlas	
6	✓		Prensa		Empeoran	
7	✓		Prensa		Desmejoran	
8	✓		Prensa		Se agravan	
9	✓		Venta		Adolecemos	
10	✓		Prensa		Declinan	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 16

¿Conoce usted los siguientes Factores Organizacionales?

Bienestar Laboral

Pregunta	Bienestar Laboral					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
		Si	No			
1		✓	Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	¿Qué es eso?	
2	✓		Diagramación		No hay	
3	✓		Prensa		Se carece	
4	✓		Prensa		Necesitamos	
5	✓		Administración		Pedimos	
6	✓		Prensa		Demandamos	
7	✓		Prensa		Pedimos	
8	✓		Prensa		Solicitamos	
9	✓		Venta		Pedimos	
10	✓		Prensa		Pedimos	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 17

¿Emplea la empresa el desarrollo de los Factores Organizacionales?

Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1		✓	Diagramación	Estoy investigando académicamente los factores organizacionales en la empresa a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Hace falta
2	✓		Diagramación		Falta mejorar
3		✓	Prensa		Es sensato
4		✓	Prensa		No hay
5	✓		Administración		Existe poco
6		✓	Prensa		Apliquémoslo
7	nc		Prensa		nc
8	✓		Prensa		Mejorarlo aún
9		✓	Venta		Iniciarlo
10		✓	Prensa		Buscarlos

Fuente: Elaboración propia 2021. n.c no contesto

Tabla N° 18

¿Sabía usted que El Desempeño Laboral como Factor Organizacional incide en el contexto organizacional?

Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1	✓		Diagramación	Estoy investigando académicamente el desempeño laboral como factor organizacional que incide el contexto empresarial a los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Saber del tema
2		✓	Diagramación		Desconozco
3	✓		Prensa		Es innegable
4	✓		Prensa		Indudablemente
5	✓		Administración		Es positivo
6		✓	Prensa		No estoy al tanto
7	✓		Prensa		No lo refuto
8	✓		Prensa		Interesante
9	✓		Venta		Es preciso
10	✓		Prensa		Literalmente

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 19

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Personal Descontento				
Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Es notable
2	✓		Diagramación		Se siente
3	✓		Prensa		En el ambiente
4	✓		Prensa		Lo hay
5	✓		Administración		Es innegable
6	✓		Prensa		Importante
7	✓		Prensa		Considerable
8	✓		Prensa		Importante
9	✓		Venta		Significativo
10	✓		Prensa		Real

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 20

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Retraso en Remuneraciones				
Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Descontento
2	✓		Diagramación		Insatisfecho
3	✓		Prensa		Insatisfacción
4	✓		Prensa		Disgustado
5	✓		Administración		Disgustado
6	✓		Prensa		Afligido
7	✓		Prensa		Decepcionado
8	✓		Prensa		Disgustado
9	✓		Venta		Insatisfecho
10	✓		Prensa		Descontento

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 21

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Condiciones Laborales				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Obvio
2	✓		Diagramación		Literalmente
3	✓		Prensa		Cambiar
4	✓		Prensa		Mejorar
5	✓		Administración		Establecer
6	✓		Prensa		Nuevas
7	✓		Prensa		Necesariamente
8	✓		Prensa		Cansado
9	✓		Venta		Optimizar
10	✓		Prensa		Optimizar

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 22

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Gestión de Talento Humano Deficiente				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Se carece
2	✓		Diagramación		Hace falta
3	✓		Prensa		Importantísimo
4	✓		Prensa		Es vital
5	✓		Administración		Necesario
6	✓		Prensa		Implementarlo
7	✓		Prensa		Objetivo
8	✓		Prensa		Escasea
9	✓		Venta		Deficiente
10	✓		Prensa		Deficiente

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 23

¿Cree usted qué los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Creatividad Interna				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Escasea
2	✓		Diagramación		Limitada
3	✓		Prensa		Crear
4	✓		Prensa		Reducida
5	✓		Administración		Imperceptible
6	✓		Prensa		Hace falta
7		✓	Prensa		Buscarla
8	✓		Prensa		Producirla
9	✓		Venta		Fomentarla
10	✓		Prensa		Avivar

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 24

¿Cree usted qué los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Relaciones Laborales				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Mejorar
2	✓		Diagramación		Nuevos criterios
3	✓		Prensa		Optimizarlos
4	✓		Prensa		Corregir
5	✓		Administración		Renovar
6	✓		Prensa		Emplear nuevas
7	✓		Prensa		Mejóralos
8	✓		Prensa		Cambiar
9	✓		Venta		Eficiencia
10	✓		Prensa		Transformar

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 25

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Motivación				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Es importante
2	✓		Diagramación		Se necesita
3	✓		Prensa		Debemos crear
4	✓		Prensa		Hace falta
5	✓		Administración		Me gustaría
6	✓		Prensa		Es valioso
7		✓	Prensa		Es relativo
8	✓		Prensa		No tenemos
9	✓		Venta		Bienvenida
10	✓		Prensa		No hay

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 26

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Identificación Organizacional				
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador
Si		No			
1		✓	Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Es muy baja
2	✓		Diagramación		Casi no hay
3	✓		Prensa		Identificación
4	✓		Prensa		Carente
5	✓		Administración		Desprovisto
6	✓		Prensa		Falta
7		✓	Prensa		No se
8	✓		Prensa		Falta
9	✓		Venta		Eso hace falta
10	✓		Prensa		Falta

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 27

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Ruido Interno: Quejas y Reclamos					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
		Si	No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Muchos	
2	✓		Diagramación		Diversos	
3	✓		Prensa		Constantes	
4	✓		Prensa		Siempre	
5	✓		Administración		Varias veces	
6	✓		Prensa		Comentarios	
7		✓	Prensa		Sin importancia	
8	✓		Prensa		Algunos	
9	✓		Venta		Cierto	
10	✓		Prensa		Indiscutible	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 28

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Ausencia Laboral					
	Informantes Claves	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
		Si	No			
1	✓		Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	A veces	
2	✓		Diagramación		Mucha	
3	✓		Prensa		Indiscutible	
4	✓		Prensa		Cierto	
5	✓		Administración		Muy poca	
6	✓		Prensa		Escasa	
7	✓		Prensa		Irrisoria	
8	✓		Prensa		Notable	
9	✓		Venta		visible	
10	✓		Prensa		A veces	

Fuente: Elaboración propia 2021.

Tabla N° 29

¿Cree usted que los aspectos señalados inciden en el Desempeño Laboral?

Pregunta	Bienestar Laboral				
	Respuestas		Área Laboral	Consideraciones Investigador	Opiniones Relevantes
	Si	No			
1			Diagramación	Investigo académicamente aspectos del desempeño laboral dentro de la empresa los fines de generar un análisis holístico y presentar informe	Muy poco
2			Diagramación		Necesario
3			Prensa		Requerimos
4			Prensa		Hace falta
5			Administración		Poco
6			Prensa		Escaso
7			Prensa		No hay
8			Prensa		Me gustaría
9			Venta		solicitamos
10			Prensa		Lo imploro

Fuente: Elaboración propia 2021.

ANEXO 3

Imagen N° 5



Investigadora

Imagen N° 6



Talento Humano

Fuente: Diario Los Andes 2020

Imagen N° 7
Área de Producción



Imagen N° 8
Instalaciones Internas



Imagen N° 9
Grupo de Trabajo



Grupo de Trabajo
Celebración
abordaje de tema de
investigación