



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un
gimnasio en la ciudad de Piura, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Cavagnaro Arana, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-9291-7865)

Huamani Feijoo, Cesar Alberto (orcid.org/0000-0001-8205-1319)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes Reneé (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestras familias, en especial a nuestros padres por todo su amor, apoyo incondicional y fortaleza, por impulsarnos en esta travesía de convertirnos en profesionales y lograrlo.

Los autores

Agradecimiento

A Dios por darnos la fortaleza para culminar nuestra carrera.

A la empresa que nos permitió realizar nuestra investigación.

A todos los docentes que nos enseñaron durante toda nuestra etapa de formación profesional, en especial a nuestra asesora la Dra. Mercedes Reneé Palacios de Briceño.

Los autores

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación:	12
3.2. Variables y Operacionalización:	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.4.1 Técnica	15
3.4.2 Instrumento	15
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
VIII. PROPUESTA	34
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Confiabilidad del instrumento</i>	16
Tabla 2: <i>Correlación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio</i>	18
Tabla 3: <i>Correlación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio</i>	19
Tabla 4: <i>Correlación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio</i>	20
Tabla 5: <i>Correlación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio</i>	21
Tabla 6: <i>Correlación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores en un gimnasio</i>	22
Tabla 7: <i>Matriz de evaluación de factores internos</i>	36
Tabla 8: <i>Matriz de evaluación de factores externos EFE</i>	37
Tabla 9: <i>Proyección de ventas en un 25% mensual</i>	48
Tabla 10: <i>Proyección de ventas en un 8% mensual</i>	48
Tabla 11: <i>Tabla de proyección de ventas en un 4% mensual</i>	49

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Su metodología fue de tipo aplicada debido a que se pretende dar solución a una problemática, con un diseño no experimental en razón que no se manipularon los datos encontrados, de corte transversal, pues el estudio se realizó en un solo período de tiempo, y correlacional al tener el propósito de determinar la relación entre las variables seleccionadas. Su enfoque fue mixto por lo que se utilizó: encuesta y entrevista. Con una escala ordinal. La población y muestra estuvo conformada por 34 colaboradores del gimnasio. Se utilizaron como técnicas de recolección de datos la encuesta con su instrumento cuestionario estructurado con la escala de Likert y la entrevista con su instrumento la guía de entrevista. Los resultados encontrados arrojaron un P valor de 0.000 con un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada de 0.699 permitiendo así, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general. En tal sentido se concluye indicando que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio de Piura, 2022.

Palabras clave: reestructuración organizacional, eficiencia, servicio, satisfacción.

Abstract

The present investigation had as general objective to analyze the relationship between organizational restructuring with the efficiency of the workers of a gym in the city of Piura, 2022. Its methodology was of an applied type because it is intended to provide a solution to a problem, with a non-experimental design because the data found were not manipulated, cross-sectional, since the study was carried out in a single period of time, and correlational as it had the purpose of determining the relationship between the selected variables. Its approach was mixed, so the survey and interview were used. With an ordinal scale. The population and sample consisted of 34 gym collaborators. The survey with its structured questionnaire instrument with the Likert scale and the interview with its instrument the interview guide were used as data collection techniques. The results found showed a P value of 0.000 with a moderate positive Spearman correlation coefficient of 0.699, thus allowing us to reject the null hypothesis and accept the general hypothesis. In this sense, it is concluded by indicating that organizational restructuring is significantly related to the efficiency of the workers of a gym in Piura, 2022.

Keywords: restructuring organizational, efficiency, service, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial los cambios son constantes, obligando a las pequeñas, medianas y grandes organizaciones a adaptarse a nuevas realidades, diferentes oportunidades y amenazas que les exigen actuar con la intención de lograr mejores resultados (Caurin, 2018). Un claro ejemplo de ello fue el Gimnasio integral de los Andes de Colombia, donde sus directivos luego de un exhaustivo análisis de las causas que entorpecen el avance y crecimiento de la empresa, identificaron que el primer paso para lograr los objetivos organizacionales era realizar mejoras en su estructura organizacional permitiendo así identificar las debilidades de la empresa en su área administrativa y dirección, pudiendo determinar que no existían mecanismos de control para el mejoramiento e innovación continua, así mismo la formulación de planes de acción y la toma de decisiones era muy improvisado y desordenado afectando directamente la efectividad institucional (Mero, 2018).

Los gimnasios han pasado por un momento difícil, lo cual puso y aun se encuentran en riesgo la supervivencia de estos y otros tipos de negocio, los cuales han cerrado, otros en bancarrota, las cadenas consideran enormes pérdidas y la pérdida de puestos de trabajo se convierte en una perspectiva muy real para miles de entrenadores y personal de apoyo (Cáceres et al., 2020). Todo esto debido al impacto del Covid-19, que trajo como consecuencia una crisis sanitaria y con ella restricciones fuertes para evitar la propagación, por lo que muchos podrían pensar en realizar una reestructuración organizacional para evitar estas consecuencias tan graves.

Matta (2020) La dificultad de salud pública que afectó a todo el mundo, expuso la crisis organizacional por la cual atraviesan muchas empresas nacionales e internacionales, y “los gimnasios no son la excepción teniendo así unas pérdidas de más del 90% de la fuerza de sus ventas”.

Las empresas, sin tomar en cuenta el giro de su negocio no son ajenos a problemas de reestructuración organizacional, como es el caso de los gimnasios, considerándose que, desde hace unos años, la cantidad de personas que asisten con el propósito de llevar una rutina de vida saludable aún es baja en el Perú, pese a que se presenta incremento en la demanda del servicio, actualmente el

80% de peruanos abandonan su membresía en los 3 primeros meses, siendo el tiempo y los criterios laborales el factor principal de esta falta de continuidad (Mena, 2019). La presente investigación aborda la problemática de un gimnasio que pertenece a una cadena y no es ajena a lo antes mencionado debido a que no logró obtener las ventas previstas, afectando la rentabilidad de la empresa. A pesar de algunos ajustes que se realizaron en costos aun así se produjo una pérdida de 1 millón de soles.

A causa de la reestructuración total de la empresa, se retiraron a todos los gerentes de sede, quedando a cargo un supervisor de operaciones y uno de ventas, la estructura comercial se redujo de 5 vendedores a 4, los 3 counters que tenía se redujeron a 2, y 3 entrenadores fijos y uno a medio tiempo, todo esto generó en los trabajadores inestabilidad e incertidumbre al determinar que las ventas aún no logran cubrir el total de los costos operativos y no tenían la certeza si seguirá realizando recorte de personal u otros cambios. Por lo tanto, está investigación busca identificar si la reestructuración organizacional guarda relación con la eficiencia de los trabajadores del gimnasio.

El problema general es: ¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022? y como problemas específicos tenemos (a) ¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?; (b) ¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?; (c) ¿De qué manera se relaciona la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?; (d) ¿De qué manera se relaciona la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?.

La investigación presentó una justificación económica en el sentido que se pretende identificar las debilidades de la organización que estarían perjudicando la rentabilidad de la empresa, partiendo por determinar de qué manera la reestructuración organizacional influye en la eficiencia de los trabajadores, teniendo en cuenta que el servicio es ofrecido por el capital

humano de la empresa. También, tiene una justificación práctica, en la opinión de Bilbao y Escobar (2020) se consideran de importancia práctica cuando su realización ayuda a la resolución de un problema, o en todo caso, diseña una estrategia que ayuda a solucionarlo. Puesto a que los hallazgos de la presente investigación permitieron sugerir a los respectivos representantes administrativos del gimnasio, la influencia que han tenido estos cambios organizacionales sobre la eficiencia de los trabajadores.

El objetivo general es Analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Y como objetivos específicos: (a) determinar la relación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (b) evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (c) examinar la relación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (d) evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Finalmente, se establece la siguiente hipótesis general: La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Como hipótesis nula: La reestructuración organizacional no se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Y como hipótesis específicas: (a) la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (b) la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (c) la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022; (d) la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Reyes (2021) en Colombia, con su tesis *Reestructuración Organizacional de la Empresa Amasijos Doña Leo*, cuyo objetivo fue realizar una reestructuración organizacional de la empresa. La metodología que utilizó fue deductiva, el tipo de investigación fue descriptiva, además las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron encuestas y entrevistas, mediante las cuales se logró determinar que la empresa no tenía un direccionamiento ni una estructura establecida. Como resultado, se pudo evidenciar la importancia que tiene la reestructuración administrativa ya que contempla el conjunto de acciones de rediseño para dar solución a los problemas a nivel administrativo, operacional y financiero.

Crespo y Zerna (2020) en Ecuador, en su tesis *Propuesta para la reestructuración del restaurante Johnnie Pine's ubicado en el cantón Samborondón*, su objetivo fue analizar la incidencia de la elaboración de una propuesta para la reestructuración administrativa y organizacional. Con un enfoque cuantitativo, correlacional, centrado en la comprobación de la correspondencia de ambas variables constituidas, orientados en comprobar si existía relación entre ellas. Se utilizó como técnicas la observación y como instrumento el cuestionario a una muestra aleatoria de 349 clientes, teniendo como resultado la inadecuada organización. Se concluyó que no existe una estructuración administrativa y organizacional idónea lo que repercute notoriamente en las utilidades que se generan en el restaurante.

Zárraga et al. (2018) en México con su investigación, *La satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio: un estudio empírico de la industria restaurantera*. Tuvo como objetivo analizar las relaciones causales entre los constructos satisfacción de cliente y calidad del servicio al momento de explicar las conductas deseables del consumidor en un modelo conceptual de un servicio restaurantera. La metodología fue empírica, cuantitativa y transversal. Como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó, que existe una relación positiva de la calidad del servicio con la eficiencia del personal y la eficiencia del servicio. Estas dos dimensiones se manifiestan de acuerdo con la percepción de los estímulos sensoriales cuando entran en contacto con el cliente.

A nivel nacional, Masquez (2021) con su investigación *Eficiencia laboral y su relación con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020*. Cuyo objetivo fue determinar la relación de la eficiencia laboral con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano, para conocer las implicancias de una variable con respecto a la otra. La metodología fue aplicada con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. Como instrumento el cuestionario dirigido a 34 colaboradores. Como resultado, el alfa de Cronbach con un valor de 0.825 confirmando la confiabilidad, las hipótesis específicas obtuvieron valores positivos moderados de 0.294, 0.332 y 0.318 respectivamente. Se concluyó, relevante resaltar la importancia de la eficiencia laboral al correlacionarse con la rotación de personal en una organización; se puede concluir manifestando que, sí se estableció el objetivo general planteado.

Valencia (2020) en su investigación *Impacto de la reestructuración organizacional en el clima laboral de una central hidroeléctrica*. Cuyo objetivo fue determinar si la implementación de la reestructuración organizacional afectó al clima laboral. Con enfoque cuantitativo de tipo aplicada y nivel descriptivo, diseño no experimental y longitudinal. Como instrumento se utilizó el cuestionario de clima laboral de Weisbord y se aplicó a 31 colaboradores. En los resultados, existen percepciones significativamente negativas en cuanto al clima laboral y sus dimensiones. Se concluyó, que la implementación de la reestructuración organizacional afectó al clima laboral de los colaboradores.

Ale y Baca (2019) con su estudio, *La eficiencia de personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018*. Su objetivo fue determinar la relación existente entre la eficiencia personal y el desempeño laboral en el personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario INPE Arequipa – 2018. La metodología fue descriptiva, con enfoque cuantitativo a nivel correlacional, el tipo de investigación fue aplicada de diseño no experimental con corte transversal. Se usó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con un resultado aceptable de 0.905 con la variable eficiencia personal y 0.798 de desempeño laboral. Se concluyó, que existe relación entre la eficiencia personal

y el desempeño laboral al 95% de confianza con un valor de “p” menor a 0.05 ($p=0,001$), dicha relación es positiva moderada con un valor de correlación Rho Spearman de 0.581.

Arteaga (2019) con su investigación *Reestructuración organizativa de la empresa Envases Selectos S.A.C. para mejorar la eficiencia en el proceso operativo*. Cuyo objetivo fue evaluar la eficiencia organizativa, con la finalidad de elaborar una propuesta de mejora y hacer una reingeniería organizacional para que la eficiencia de la empresa aumente. El tipo de investigación es descriptivo - explicativo y el diseño de la investigación es no experimental, transversal. Como instrumento se utilizó la entrevista que fueron a los gerentes y colaboradores. Teniendo como resultado la eficiencia por cada función dentro de la empresa. Se concluyó, que la eficiencia de la empresa aumentó considerablemente después de la implementación de la propuesta de mejora, con lo cual se propone que se debiera aplicar el diagnóstico de productividad cada seis meses.

León (2019) con su investigación, *Importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficiencia del personal militar en el ejército del Perú*. Su objetivo fue determinar la importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficiencia del personal militar en el Ejército del Perú. La metodología fue cuantitativa, el tipo de investigación descriptivo. Se usó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó, que el personal militar considera que la cultura organizacional es importante como factor determinante en la eficiencia del personal militar del Ejército del Perú.

A nivel local, Gonzalez (2022) en Piura con su investigación, *Reestructuración del diseño organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Piura*. Su objetivo fue exponer la reestructuración de una empresa (planta de concreto). Se trazó un mapeo de los procesos que se involucran en la producción de concreto premezclado, desde el inicio de la recepción del pedido hasta la entrega del producto final. Se evidencio la optimización de los procesos con el mapeo de procesos y distribución de responsabilidades. Se concluyó, que la estructura organizacional permite conocer las funciones y tareas a ejecutar por parte de los trabajadores y poder llegar a cumplir las metas establecidas teniendo un impacto positivo en la eficiencia de la organización.

Carrasco (2021) en Piura, con su investigación *Nivel de ingresos y su influencia en la reestructuración empresarial a causa del COVID-19 en el sector hotelero de Máncora - Piura 2020*. Su objetivo fue determinar la influencia del nivel de ingresos en la reestructuración empresarial a causa del Covid-19. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, transeccional – descriptivo. Se empleó la encuesta y el cuestionario. La población fue de 35 hoteles activos. La muestra fue de 10 hoteles. El muestreo no probabilístico. Como resultado el 100% manifestaron que el flujo de clientes (turistas) a causa del COVID-19 ha afectado sus ingresos. Se concluyó que, existe una relación positiva del nivel de ingresos con la reestructuración empresarial. Las 10 empresas hoteleras encuestadas han realizado reestructuración empresarial porque consideraron que es la mejor estrategia.

La base teórica de Marín y Campos (2015) quienes citaron a Mintzberg (1979) sostienen que la estructura organizacional posibilita a la organización una interdependencia de las actividades y su incorporación por medio de mecanismos: ajuste recíproco, supervisión directa y estandarización (Kouidrat, 2022). Una ejecución de una nueva estructura organizacional crea desafíos culturales, resistencia al cambio y puede tomar mucho tiempo para aprobar la estructura. El método de comunicación con la organización es importante para comunicar adecuadamente los objetivos de la reorganización.

Malott (2001) y Armenakis y Bedeian (1999), citados por Rubiano y Aponte (2018) definen a la reestructuración organizacional como una modificación que sucede en el medio laboral donde la capacidad de asimilación de las organizaciones ante las diferentes innovaciones que sobrelleve el entorno, la harán más competitiva. Rubiano y Aponte (2018) consideran que la reestructuración organizacional se describe como un escenario común en la dinámica de crecimiento organizacional que actualmente buscan las organizaciones en diferentes sectores de la economía para ser competitivas y/o innovadoras.

De acuerdo con Pizarro (2005, como se citó en Bustos et al., 2018) la reestructuración organizacional es de gran relevancia para la capacidad de

permanencia de la empresa en el mercado. Sin embargo, la resistencia al cambio es normal, lo que dificulta la implementación de nuevos sistemas.

Desde el punto de vista de García (2005, como se citó en Bustos et. al, 2018) la resistencia ocurre tanto a nivel individual como organizacional, lo que permite conceptualizar la resistencia como dos factores: los relacionados con la personalidad del individuo y los relacionados con la organización. Dupleix y Rébora (2017) citan a Balgobin y Pandit (2001) quienes señalan que la reestructuración involucra la reducción de los niveles de empleo, la reutilización de la mano de obra y la división de departamentos para la creación de empresas apartadas. Además, de influir en el mejoramiento de la concientización sobre la satisfacción del cliente y la calidad.

Álvarez y Arguello (2017) indican que la reestructuración es la capacidad que tiene una organización y sus participantes para adaptarse a las diferentes transiciones experimentadas por un entorno interno o externo a través del aprendizaje, destacando la importancia del proceso en los modelos mentales individuales y el comportamiento organizacional. Abanto y Vasquez, 2020, citaron a Barrientos (2016) indica que es la transformación de una estructura planteada, requiriendo la integración de nuevas tareas, responsabilidades y cargos que sean efectivos para la organización. Aplicado de acuerdo con el reposicionamiento que la empresa desee.

La Secretaria General de México (2014) sostiene que el cambio organizacional es una constante dinámica, con el propósito de la adaptación a las transformaciones vertiginosas del entorno social, político, económico, cultural y jurídico. Una estructura organizativa demuestra el principio de la cadena de mando bien organizada y de cumplimiento mutuo y de la jerarquía funcional, en donde los subordinados son controlados por los superiores. Además, ofrece a los subordinados la posibilidad de una supervisión estricta de las apelaciones de los subordinados hacia los superiores (Weber, 2019).

Por su parte Aragón (2021) refiere que la reestructuración de una organización, consiste en hacer las debidas modificaciones ya sea en tamaño o en otras características que permitan cumplir de mejor manera los objetivos.

Panta et al. (2019) cita a Medina (2012) quien indica que las políticas empresariales son una decisión del nivel jerárquico más alto de la organización conformadas por normas, responsabilidades y el marco de la actuación para orientar a la gestión y el nivel de acción en aspectos específicos. Que, una vez adoptados se convierten en un código de conducta no negociable y obligatorio, cuyo propósito es reducir la incertidumbre y orientar todos los esfuerzos para alcanzar los objetivos y facilitar la implementación de estrategias. De esta manera se puede mencionar la seguridad en el trabajo, igualdad laboral y cumplimiento de las normas internas. Según la Real academia española (2022) el criterio es una norma, juicio o discernimiento que ayuda al conocimiento de la verdad.

Medina (2012), citado por Panta et al., (2019) sostiene que dentro de una estructura organizativa los criterios laborales son un conjunto de normas o reglas que ayudan a establecer una determinación, juicio u opinión con respecto al ámbito laboral. Permitiendo así mantener a los empleados alineados con los objetivos organizacionales, fomentando sus habilidades a través de capacitaciones. Orientándolos a la eficiencia en sus funciones.

El autor añade que otro aspecto importante son los recursos financieros correctamente distribuidos entre todos los departamentos de la empresa. Recursos asignados al pago del personal, Mobiliario, campañas de marketing de alto impacto entre otros. Con relación a la variable eficiencia, involucra la suficiencia de contar con algo para lograr y alcanzar los objetivos planteados, esto con la utilización del mínimo de recursos posibles. De acuerdo con Altamirano y Carrillo (2015) explican que la eficiencia es y será siempre el pleno aprovechamiento de los recursos, reportando la máxima aceptación de los factores y tecnologías implícitas produciendo el mínimo impacto económico.

En algunos casos limitados, la competencia perfecta conduce a la eficiencia en la asignación. Así mismo, Samuelson y Nordhause (2017) la eficiencia como el uso de recursos con la mayor precisión posible para satisfacer las necesidades de una base de clientes. Por lo tanto, se define como la voluntad de lograr los objetivos deseados sin cambiar o apropiarse de los recursos utilizados.

De acuerdo con Bonilla et al. (2015) indican que a veces se confunde efectividad con eficiencia, ambas tienen un efecto positivo en cualquier actividad que se realice, pero es importante aclarar que efectividad es cumplir con una tarea sin importar el tiempo o los recursos utilizados, por otro lado, la eficiencia es una habilidad. utilizar la menor cantidad de recursos posible para completar la misma tarea en el menor tiempo posible. En términos laborales, teniendo en cuenta el significado de eficiencia, la alta dirección debe orientar a sus colaboradores a ser más eficientes, capaces de realizar las tareas de acuerdo con su tiempo y recursos (humanos, tecnológicos, físicos, etc.) se utilicen de manera óptima, evitando así la acumulación de trabajo y el desperdicio de materiales tangibles e intangibles.

Por su parte Huallany y Taype (2015) indican que la eficiencia laboral depende de varios elementos, tales como los ambientales, motivación interna y externa para el trabajo, liderazgo adecuado del gerente, una comunicación adecuada, sistemas bien organizados, la naturaleza real y funcional de la fuerza de trabajo, que se basa en una idea clara de fortalezas y debilidades de los trabajadores. Es la comprensión y aplicación de esta combinación de factores lo que proporcionará un sistema apropiado para el desarrollo del desempeño individual en la organización.

Hodge y Lawrence (2015) es el apropiado uso de los recursos, produciendo el menor impacto económico, reportando implicaciones y la mayor aceptación posible de la tecnología. Asimismo, afirman que la eficiencia se logra alcanzando correctamente las metas establecidas en un tiempo determinado y al menor costo de recursos económicos. Por tanto, una eficiencia óptima nos permite alcanzar los objetivos marcados con el menor gasto material y monetario.

La eficiencia interna es el motor de la competitividad impecable. Lograr un uso eficiente de los recursos en el desarrollo de un servicio o producto nos permite tratar de instaurar el grado de desarrollo de los empleados en la organización sin incurrir en gastos innecesarios. En resumen, los autores señalan cuatro dimensiones: eficiencia del servicio, satisfacción, adaptabilidad y desarrollo (Huallany y Taype, 2015).

La eficiencia se puede medir por intermedio de la realización del servicio ejecutado en los términos y lapsos determinados. En el entorno actual, cuando los clientes encuentran problemas, esperan que las empresas proporcionen soluciones rápidas y completas a través de un proceso simple adaptado a sus necesidades específicas. Para ello, los autores proponen indicadores como servicio, recursos, materiales.

La satisfacción laboral se conceptualiza como el nivel de agrado de los colaboradores con el ambiente, minimizando su rotación dado que cuando están satisfechos, permanecen en el trabajo. La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación laboral, el comportamiento en el lugar de trabajo, evitar el ausentismo, el compromiso de los empleados y mejorar el desempeño individual. Los autores presentan dos subdimensiones que son capacitaciones y remuneración (Huallany y Taype, 2015).

La adaptabilidad es la capacidad para hacer frente a cambios inesperados, ya sea debido a la presencia de competidores, una nueva identidad social o incluso un cambio en los clientes internos. Está relacionado con la eficiencia y la satisfacción. Adaptabilidad significa flexibilidad. Esta flexibilidad requiere esfuerzo y, dependiendo de las capacidades de las personas, pueden tener más o menos éxito o ser rechazadas. Las cualidades personales son importantes para adaptarse a un nuevo entorno. La necesidad de adaptabilidad surge de cambios a nivel estructural, de reorganizaciones internas, que conllevan cambios en tareas o equipos, como el acomodo a nuevos métodos de trabajo, ERP (adaptación a nivel tecnológico) aplicaciones. Se mencionan los indicadores: conocimiento, toma de decisiones y confianza como elementos de medida de la adaptabilidad (Huallany y Taype, 2015).

El desarrollo eficiente de los colaboradores permite ofrecer un servicio acorde a las exigencias del mercado y satisfacción de los clientes internos garantizando, avalando y haciendo crecer su desarrollo profesional a través de líneas de carrera o capacitación. Los estudios de eficiencia abordan el uso y aprovechamiento óptimo de los recursos, brindando tiempos de cumplimiento óptimos y satisfaciendo de manera efectiva a sus clientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada, porque la ciencia se ocupa por resolver problemas prácticos, a partir de descubrimientos y soluciones presentados en los objetivos de la investigación (Arias, 2020 cita a Salinas, 2012).

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño del presente proyecto fue no experimental porque las variables se observaron sin manipularlas. Asimismo, fue transversal porque se recopilaron los datos en un momento y solo una vez para describirlos (Arias, 2020). Por lo que, observaremos la problemática para luego describirla y analizarla, sin necesidad de una similitud en un entorno controlado. Arias y Covinos (2021) un estudio correlacional busca comprender cómo se comporta una variable en relación con otras variables relacionadas, donde se hacen hipótesis de correlación, no se consideran variables independientes o dependientes, sólo se correlacionan dos variables. Fue de nivel correlacional debido a que se determinó el nivel de asociación que existe entre las dos variables (reestructuración organizacional y eficiencia). También fue de enfoque mixto porque se emplearon como técnicas de recojo de datos a la entrevista y a la encuesta.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Reestructuración organizacional

Definición conceptual:

Es la transformación de una estructura planteada, requiriendo la integración de nuevas tareas, responsabilidades y cargos que sean efectivos para la organización. (Abanto y Vasquez, 2020, citaron a Barrientos, 2016)

Definición operacional:

Se medirá con sus dimensiones: Estructura organizativa, Políticas empresariales, Criterios laborales y Recursos financieros.

Indicadores:

Nivel jerárquico, Cadena de mando, división del trabajo, Seguridad en el trabajo, Igualdad laboral, Cumplimiento de las normas internas, Capacitaciones periódicas, Cumplimiento de objetivos, Orientación al personal, Pago al personal, Mobiliario adecuado y Marketing constante.

Escala de medición:

Ordinal: Likert

Variable 2: Eficiencia

Definición conceptual:

Hodge y Lawrence (2015) es el apropiado uso de los recursos, produciendo el menor impacto económico, reportando implicaciones y la mayor aceptación posible de la tecnología.

Definición operacional:

La variable eficiencia se midió mediante de sus dimensiones: Servicio, Satisfacción, Adaptabilidad y Desarrollo.

Indicadores:

Servicio personalizado, Cumplimiento de objetivos trazados, Uso adecuado de recursos, Motivación en el trabajo, Rotación de empleados, Remuneraciones, Flexibilidad al cambio, Actitud positiva, Desarrollo de liderazgo, Responsabilidad en el trabajo, Plan de reconocimientos y Crecimiento profesional.

Escala de medición:

Ordinal: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Arias y Covinos (2021) es la suma de los elementos del estudio, definida por el investigador de acuerdo con las características desarrolladas en el estudio, la cual puede ser finita o infinita. Por lo tanto, la población en estudio estará constituida por todos los 34 trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

3.3.2. Muestra:

Es un fragmento significativa de la población, que comparten peculiaridades en común. Considerando que la población es pequeña no se extrajo una muestra, pues se trabajó con la totalidad de la población. Los 34 colaboradores del gimnasio.

3.3.4. Muestreo:

Será un muestreo no probabilístico simple, el cual es utilizado cuando se quiere seleccionar una población en él sé que tenga en cuenta sus características frecuentes o por la sensatez del investigador, además, en este tipo de muestreo estadístico, no todos los integrantes de la población poseen las mismas oportunidades de ser selectos, también se utiliza cuando la población es muy pequeña (Arias, 2020).

- Criterio de inclusión:

Se considerarán a todos los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

- Criterio de exclusión:

No se consideran a directivos de la empresa.

3.3.4. Unidad de análisis

Es un objeto de investigación que produce información o datos analíticos (Arias, 2020), para esta investigación serán el personal de un gimnasio en la ciudad de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Entrevista:

Se aplicó la técnica de la entrevista estructurada a un representante de la organización, quien ocupa el cargo de Gerente de sed. Dicha información permitió tener una perspectiva extensa de la situación de la empresa. Kvale (2011) citado por Rodríguez y Pino (2019) la entrevista es una conversación con una estructura y propósito marcados por el entrevistador, pasando así del intercambio de ideas a un método basado en el cuestionamiento y la escucha atenta.

Encuesta:

Es el método de recopilación de información mediante la formulación de preguntas, obteniendo respuestas en forma escrita u oral, con el fin de investigar determinados hechos o fenómenos a través de la expresión del individuo. (Dihigo, 2021). La cual será dirigida a todos los colaboradores de un gimnasio en la ciudad de Piura. Su propósito será recopilar datos para su posterior análisis y discusión.

3.4.2 Instrumento

Guía de Entrevista:

Según Avila et al., (2020) es una herramienta metodológica que permite aplicar el método en la práctica bajo una guía de preguntas. Para la investigación se utilizó una guía de entrevista constituida por 16 preguntas, las cuales permitieron la obtención de valiosa información determinada de lo que se procura investigar, de manera que cada pregunta planteada está relacionada con cada indicador trabajado.

Cuestionario:

Se basa en cuestionamientos formulados y numerados en una tabla y una sucesión de factibles respuestas que los encuestados tienen que responder (Arias, 2020). El cuestionario estará estructurado por 30 ítems. Asignándole 12 ítems a la variable 1: reestructuración organizacional y 18 ítems de la variable 2: eficiencia. Se trabajará con la

escala de Likert, asignándoles un valor del 5 al 1, donde 5 representa totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo y 1 total desacuerdo.

Con relación al instrumento utilizado: tres profesionales en investigación, a cargo de la Universidad César Vallejo, que se encargarán de validar el cuestionario empleado como instrumento para cada una de las variables.

3.5 Procedimiento

La recolección de datos se efectuó por medio de la aplicación del cuestionario y la entrevista. Para la aplicación del cuestionario, se coordinó establecer una fecha y hora oportuna para los colaboradores para la obtención de datos en la sede del gimnasio. En cuanto la entrevista, se coordinó con el gerente de sede del gimnasio, quien fue la persona entrevistada, para realizar una reunión para la aplicación de la guía de entrevista. La información que se obtenga será contrastada con estudios previos y la base teórica.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó la confiabilidad del instrumento arrojando valores aceptables para la universidad, los mismo que se detallan a continuación.

Tabla 1:

Confiabilidad del instrumento

Variab les	Alfa de Cronbach
Reestructuración organizacional	0.802
Eficiencia	0.812

Para determinar el coeficiente de correlación a trabajar se realizó una prueba de normalidad, la misma que indicó que las variables son no paramétricas, por lo tanto, no cumplen con el supuesto de normalidad, siendo así, que el coeficiente de correlación para variables no paramétricas es: Rho de Spearman.

Luego de recopilar los datos, la información cuantitativa fue ingresada al sistema estadístico SPSS versión 26 con el propósito de obtener tablas correlacionales y Microsoft Excel para la tabulación de la información.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo con Moscoso y Díaz (2018) al iniciar y realizar cualquier investigación, las cuestiones éticas son un aspecto central, por lo que deben existir cuestiones éticas desde el planteamiento hasta la culminación de los resultados y posterior socialización (p.53). Por lo tanto, la presente investigación no altera los resultados es por ello por lo que se confirmará su autenticidad, así mismo se respetará la propiedad intelectual. En este estudio se considerará el formato APA séptima edición. Del mismo modo se trabajará respetando los valores éticos y salvaguardando el bienestar de los participantes. La veracidad de la información se respetará citando de manera correcta e íntegra a cada autor, enfatizando en todo momento el objetivo académico de la investigación.

IV. RESULTADOS

El siguiente capítulo contiene los hallazgos encontrados, luego del proceso estadístico de la información recopilada. Cada tabla correlacional muestra el *P* valor y el grado de correlación entre las variables. Así mismo se realizó la contrastación de cada hipótesis planteada. Se inició con los objetivos específicos hasta llegar al objetivo general.

4.1. Informe de la aplicación del instrumento cuestionario

4.1.1. *Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.*

Tabla 2:

Correlación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio

			Reestructuración organizacional	Servicio
Rho de Spearman	Reestructuración organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,700
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Servicio	Coeficiente de correlación	,700	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

De acuerdo con el *P* valor obtenido en la tabla 2, el mismo que fue 0,000 permitiendo así aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en Piura, 2022. Así mismo, se observa un coeficiente de correlación positivo alto de 0,700.

Contraste de Hipótesis específica 1:

Los resultados obtenidos en la tabla 2, permitieron aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura.

4.1.2. Objetivo específico 2: Evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Tabla 3:

Correlación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio

			Reestructuración organizacional	Satisfacción
Rho de Spearman	Reestructuración organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,639
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,799	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

La tabla 3 muestra un P valor de 0,000 lo cual permite aceptar la hipótesis alterna. Siendo así que, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores. Así mismo, de obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,639.

Contraste de Hipótesis específica 2:

Los resultados interpretados en la tabla 3 establecieron que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura.

4.1.3. Objetivo específico 3: Examinar la relación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Tabla 4:

Correlación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio

			Reestructuración organizacional	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Reestructuración organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,679
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,679	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Los resultados de la interpretación de la tabla 4, muestran un P valor de 0,000 aceptando la hipótesis alterna. En tanto, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio. Con un Rho de Spearman de 0,679 estableciendo una correlación positiva moderada.

Contraste de Hipótesis específica 3:

Los resultados arrojaron que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura.

4.1.4. Objetivo específico 4: Evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Tabla 5:

Correlación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio.

			Reestructuración organizacional	Desarrollo
Rho de Spearman	Reestructuración organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,609
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,609	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Los resultados de la tabla 5, muestran un P valor de 0,000 debiéndose aceptar la hipótesis alterna. Es decir, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio. Adicionalmente se observa un Rho de Spearman de 0.609 estableciendo una correlación positiva moderada.

Contraste de Hipótesis específica 4:

Los resultados arrojaron que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura.

4.1.5. Objetivo general: Analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Tabla 6:

Correlación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores en un gimnasio

			Reestructuración organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Reestructuración organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,699
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	c,699	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Los resultados de la tabla 6 establecen un P valor de 0,000 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general. Es decir, la variable reestructuración organizacional se relaciona con la eficiencia de los trabajadores en un gimnasio. También se observa un Rho de Spearman de 0,699 permitiendo establecer una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Contrastación de hipótesis general:

Los resultados establecen que si existe relación entre las variables en estudio. Por lo tanto, la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022 y se rechaza la hipótesis nula: La reestructuración organizacional no se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

4.2. Informe de la aplicación del instrumento guía de entrevista

La guía de entrevista fue aplicada al Gerente de sede del gimnasio con la finalidad de ampliar la información recopilada, conocer más a los colaboradores, saber sus expectativas frente a los cambios estructurales del gimnasio. Cada pregunta se encuentra relacionada con la dimensión de las variables en estudio.

4.2.1 Variable 1: Reestructuración organizacional

De acuerdo con lo expuesto por el entrevistado, la nueva estructura organizacional ha mantenido en todo momento una adecuada cadena de mando, que permita la continuidad del servicio brindado por la compañía, ajustándose a los niveles de calidad pertinentes. Ante ello es importante evaluar correctamente los perfiles de los colaboradores, por ende, la empresa cuenta con un perfil determinado para cada posición en el cual se debe de regir el colaborador para desempeñar sus funciones.

El entrevistado aseguró que la empresa cuenta con políticas y códigos éticos que se encargan de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa, es por esto que contamos con entrenadores de planta hombres y mujeres, profesores de clases grupales de ambos sexos, otra muestra de que la compañía promueve la igualdad, es que los ascensos, acceso a programas de entrenamiento y capacitación son abiertos al a todo el personal, así mismo se maneja una escala salarial acorde a la posición y no al sexo.

Así mismo, añadió que, respecto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, es responsabilidad exclusiva del gerente de sala, velar por que el personal no realice tareas que pongan en riesgo su salud o integridad personal. por parte del cliente, es responsabilidad de los entrenadores de planta en el área de musculación, velar por el correcto uso de las máquinas, así como el correcto desempeño de los ejercicios, lo mismo pasa en el caso de los profesores de clases grupales quienes son los responsables de monitorear a los alumnos que entran a su sala a desarrollar una clase grupal.

Con respecto al plan de capacitación, el área de operaciones es la encargada de enviar el cronograma y los turnos en el cual se desarrollan las capacitaciones a todo el personal, estas son llevadas a cabo por el gerente de la

sede o por el personal especializado según sea el tema. También indicó que a raíz de los cambios y recorte de presupuesto se han reprogramado las capacitaciones sin fecha determinada. Aseguró también, que todos los meses se organiza una reunión al inicio de mes de carácter más informativo que participativo, para ver el resultado del mes anterior, en el cual se tratan temas de ventas, las observaciones del área de planta de entrenamiento, las clases grupales y se celebra los cumpleaños de los que cumplen en el mes en curso, así mismo todos los lunes de cada semana hay una reunión por áreas en la cual el gerente baja la información enviada por central u observaciones detectadas durante la semana anterior.

Uno de los objetivos de la reestructuración de la empresa, cumplir con los pagos de manera puntual es prioritario. Sin embargo, el cambio de puestos y funciones llegaron cambios salariales en especial en el tema de comisiones, con los cuales sí se presentó malestar por parte del personal.

4.2.2 Variable 2: Eficiencia

Respecto al servicio brindado a los clientes, el gimnasio cuenta con servicios personalizados, como Personal Trainer, donde los clientes pueden acceder a un paquete de entrenamiento personalizado de 2, 4 hasta 6 sesiones por semana con una duración de 1 hora, estos paquetes pueden ser individuales o en grupos no mayor a 3 personas. De igual forma saber manejar correctamente los recursos del gimnasio es parte de mantener un eficiente servicio. Es responsabilidad del gerente monitorear de manera constante el desempeño de los trabajadores y el correcto uso de los recursos, así como del mobiliario de la sede y de la maquinaria, para poder ayudarse con esto cada sede cuenta con un sistema integrado de cámaras en las diferentes áreas de la sede, lo cual permite rastrear al responsable de presentarse algún daño en maquinaria o mobiliario o malversación de los recursos de la sede.

En el caso al reconocimiento de los colaboradores, el gimnasio promueve reconocimiento al empleado del mes, al cual se le escoge por votación secreta de los mismos trabajadores de la sede, considerando el desempeño durante el mes, también hay reconocimiento para el vendedor del mes, en este caso el vendedor que haya logrado el mayor número de ventas tanto en unidades como

en soles, en ambos casos se entrega un diploma que llega firmado por el GG de la compañía y es acompañado de un presente. Con respecto a estrategias para evitar la alta rotación de personal, la empresa implementó como política que los trabajadores que superen el año de trabajo continuo en la compañía, pasan automáticamente de un contrato de plazo fijo a un contrato de plazo indeterminado, con lo cual se logró asegurar un nivel de rotación muy bajo.

Respecto a la adaptabilidad de los colaboradores, en este caso, se trata de mantener comunicación fluida con el equipo, explicándoles la finalidad del cambio realizado por la compañía y hacia dónde quiere llegar con estos cambios, así mismo los cambios en las funciones lo he realizado de manera pausada con la finalidad de no generar un rechazo inmediato por parte del equipo, esto ayuda a que la transición a las nuevas funciones se lleve a cabo de una manera más amigable.

El entrevistado manifestó que la evaluación a cada colaborador cuenta con un check list de funciones a desarrollar durante el día, es función del gerente realizar el control de dicho documento, en su defecto cuando no se encuentra lo realiza uno de los supervisores, esto permite llevar un control del correcto desempeño de cada trabajador, cada check list está adecuado a la posición que desempeña cada colaborador.

Considerando que el crecimiento de los colaboradores es primordial, es por ello que la compañía apuesta mucho por el valor interno, dando prioridad a convocatorias internas antes de realizar la convocatoria externa, para lo cual existen requisitos previos que deben cumplir los trabajadores que desean postular a alguna posición, como, por ejemplo, que tenga no menos de un año dentro de la compañía, que cuente con capacitaciones o formación académica acorde al puesto al que postula, que no cuente con llamados de atención, memorándum o faltas graves, entre otras.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el primer objetivo específico, donde se buscó determinar la relación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022, obteniendo como resultado un P valor de 0,000 el cual permite aceptar la hipótesis alterna, con un nivel de correlación de 0,700 considerado como positivo alto.

Los resultados obtenidos convergen con el estudio de Zárraga et al. (2018) quien concluye que existe una relación positiva entre la calidad del servicio con la eficiencia del personal y la eficiencia del servicio. Estas dos dimensiones se manifiestan de acuerdo con la percepción de los estímulos sensoriales cuando entran en contacto con el cliente. De igual forma el estudio de Ale y Baca (2019) quienes concluyeron afirmando que existe relación entre la eficiencia personal y el desempeño laboral al 95% de confianza. Dicha relación fue positiva moderada. Todos los datos recopilados coinciden con lo dicho en la guía de entrevista donde dan referencia al servicio brindado a los clientes, es por ello por lo que el gimnasio cuenta con servicios personalizados, como Personal Trainer, donde los clientes pueden acceder a un paquete de entrenamiento personalizado lo cual lo posiciona como una ventaja competitiva frente a la competencia.

Es así como, los resultados del presente estudio y los antecedentes analizados se sustentan en la base teórica de la investigación de Huallany y Taype (2015) quienes afirmaron que la eficiencia del servicio se puede medir mediante el cumplimiento en los términos y tiempos establecidos. En un entorno como el actual, cuando los clientes se encuentran con problemas, esperan de las empresas soluciones rápidas y adecuadas a través de un proceso sencillo y adaptado a sus necesidades específicas.

Es importante considerar que la estructura organizacional está vinculada estrechamente con la eficiencia en el servicio de los colaboradores. La misma que se refleja en la satisfacción de los clientes, incremento de ventas y retención de clientes antiguos. Contar con una estructura organizativa que motive, reconozca e impulse a los colaboradores genera beneficios internos y externos en la organización.

En referencia al segundo objetivo específico de la investigación que buscó evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Dando como resultado un P valor de 0,000 aceptando la hipótesis alterna. Con un coeficiente de correlación positivo alto de 0,799.

Los resultados obtenidos coinciden con el estudio de Masquez (2021) donde concluye indicando que es relevante resaltar la importancia de la eficiencia laboral y la rotación de personal en una organización, la misma que refleja la satisfacción de los colaboradores. De igual modo, el estudio de Carrasco (2021) concluyó que existe una relación positiva del nivel de ingresos con la reestructuración empresarial, considerando así que la satisfacción de los colaboradores es la mejor estrategia para mantener trabajadores leales, comprometidos y con sentido de pertenencia. En este sentido, el gerente entrevistado sostuvo que una manera de mantener satisfechos a los colaboradores es cumplir con el pago mensual de manera puntual, sin embargo, el cambio estructural del gimnasio causó una modificación en las comisiones de los colaboradores, el mismo que se irá reajustando poco a poco.

Huallany y Taype (2015) les dan consistencia a los resultados obtenidos, pues los autores afirman que la satisfacción laboral se conceptualiza como el nivel de agrado de los colaboradores con el ambiente, minimizando su rotación dado que cuando están satisfechos, permanecen en el trabajo. La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la motivación laboral, el comportamiento en el lugar de trabajo, evitar el ausentismo, el compromiso de los empleados y mejorar el desempeño individual.

Dentro de las estrategias empresariales, las orientadas a mantener satisfechos a los colaboradores constituyen una de las más importantes, teniendo en cuenta que ellos son el capital esencial para el desenvolvimiento de las actividades de la organización, entre las que se pueden mencionar el pago puntual de su remuneración, el reconocimiento por su desempeño, el cual puede ser intrínseco o extrínseco con el fin de mantener la motivación en ellos.

Referente al tercer objetivo específico se buscó examinar la relación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un

gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Por lo que se aceptó la hipótesis alterna con un P valor de 0.000 y un nivel de correlación de 0,679 estableciendo una relación positiva moderada.

Los resultados obtenidos convergen en parte con el estudio Valencia (2020) quien refiere que la implementación de la reestructuración organizacional afectó al clima laboral de los colaboradores, mostrando resistencia al cambio y poca flexibilidad a las nuevas normativas. De acuerdo a lo expuesto por el gerente de la compañía, refirió que todo proceso de cambio siempre genera un rechazo por parte de los trabajadores, sin embargo, desde que se realizó la reestructuración organizacional ni gerencia ni supervisores han sabido comunicar los resultados de los cambios suscitados. Se mantiene bastante hermetismo sobre el tema. Los supervisores tratan de explicar la finalidad de los cambios realizados por la compañía y hacia dónde quiere llegar. En referencia a los cambios en las funciones se realizado de manera pausada con la finalidad de no generar un rechazo inmediato por parte del equipo, esto ayuda a que la transición a las nuevas funciones se lleve a cabo de una manera más amigable.

Los resultados de la investigación se respaldan con el fundamento teórico de Álvarez y Arguello (2017) indican que la reestructuración es la capacidad que tiene una organización y sus participantes para adaptarse a las diferentes transiciones experimentadas por un entorno interno o externo a través del aprendizaje, destacando la importancia del proceso en los modelos mentales individuales y el comportamiento organizacional. De igual modo Abanto y Vásquez, 2020, citaron a Barrientos (2016) indica que es la transformación de una estructura planteada, requiriendo la integración de nuevas tareas, responsabilidades y cargos que sean efectivos para la organización. Aplicado de acuerdo con el reposicionamiento que la empresa desee.

De igual manera Huallany y Taype (2015) aseveran que la adaptabilidad es la capacidad de una organización para calcar o acomodarse a los cambios internos o externos existentes. Su capacidad para hacer frente a cambios inesperados, ya sea debido a la presencia de competidores, una nueva identidad social o incluso un cambio en los clientes internos. Está relacionado con la eficiencia y la satisfacción.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, donde se pretende evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Con un P valor de 0.000 permitiendo aceptar la hipótesis alterna con un nivel de correlación moderada de 0,609.

Los resultados obtenidos, se antepone a lo dicho por Crespo y Zerna (2020) quienes sostiene ante la reestructuración organizacional de la compañía se observó que no existe una estructuración administrativa y organizacional idónea lo que repercute notoriamente en las utilidades de la empresa, por ende, todos los clientes internos se verán afectados en diferente forma, como en remuneraciones, cadena de mando, motivación de los colaboradores. Contrastando los resultados con la teoría recopilada de Huallany y Taype (2015), sostiene que el desarrollo eficiente de los colaboradores permite ofrecer un servicio acorde a las exigencias del mercado y satisfacción de los clientes internos garantizando, avalando y haciendo crecer su desarrollo profesional a través de líneas de carrera o capacitación. Los estudios de eficiencia abordan el uso y aprovechamiento óptimo de los recursos, brindando tiempos de cumplimiento óptimos y satisfaciendo de manera efectiva a sus clientes

Según a lo declarado por el gerente entrevistado, en las reuniones de inicio de mes realiza reconocimientos a sus trabajadores. Para el desempeño de los colaboradores cada colaborador cuenta con un check list de funciones a desarrollar durante el día, y lo realiza los supervisores, esto permite llevar un control del correcto desempeño de cada trabajador. Así mismo, la compañía apuesta mucho por el valor interno, dando prioridad a convocatorias internas antes de realizar la convocatoria externa, si hay requisitos previos que deben cumplir los trabajadores que desean postular alguna posición. Sin embargo, son promesas que hasta el momento no se han realizado, pues ningún colaborador ha sido ascendido desde que inicio el gimnasio en la localidad, en la realidad las cosas son diferentes.

El desarrollo de los colaboradores dentro de la reestructuración organizacional representa un elemento fundamental de competitividad empresarial, pues, si se apuesta por el capital humano el desarrollo de la

empresa juntamente con la de sus colaboradores evaluada en una línea de tiempo irá en dirección ascendente.

En referencia al objetivo general, se buscó analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022. Obteniendo un P valor de 0,000 rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, con un nivel de correlación positiva alta de 0,699

Los hallazgos correlacionales convergen con la investigación de León (2019) quien concluyó aseverando que la cultura organizacional es importante como factor determinante en la eficiencia del personal de una organización, de igual forma el estudio de Arteaga (2019) coincide con lo anteriormente dicho, al concluir indicando que la eficiencia de una empresa incrementa considerablemente después de la implementación de la propuesta de mejora, trabajando de manera conjunta y coordinada con todos los departamentos de la empresa, manteniendo una comunicación fluida. En referencia a lo expuesto por el gerente del gimnasio, la reestructuración organizacional ha mantenido ciertos criterios con la finalidad de asegurar la eficiencia de los colaboradores, siendo así que, se mantiene una adecuada cadena de mando, que permita la continuidad del servicio brindado por la compañía, aunque esto signifique incrementar funciones a los colaboradores, pues con el recorte de personal, fue inevitable.

Lo antes mencionado se ve reflejado en los resultados de satisfacción y adaptabilidad, pues reflejaron una correlación moderada, es decir que, a pesar de cumplir con las nuevas funciones asignadas, no quiere decir que los colaboradores se sientan cómodos y disfruten su trabajo, en todo caso el cumplimiento de sus funciones lo realizan como actividades obligatorias y poco placenteras. Otro aspecto que resta calidad, satisfacción y adaptabilidad en las funciones de los colaboradores, es la lenta gestión con el servicio de mantenimiento constante las maquinarias, eso retrasa las funciones en algunos casos, y causa malestar en los clientes, es por ellos que la sede principal en ocasiones enviar al personal.

Los estudios previos junto con los resultados correlacionales del presente estudio se ven fortalecidos por la base teórica de Hodge y Lawrence (2015) quienes afirman que la eficiencia es el apropiado uso de los recursos, produciendo el menor impacto económico, reportando implicaciones y la mayor aceptación posible de la tecnología. Asimismo, afirman que la eficiencia se logra alcanzando correctamente las metas establecidas en un tiempo determinado y al menor costo de recursos económicos. Por tanto, una eficiencia óptima nos permite alcanzar los objetivos marcados con el menor gasto material y monetario.

Por su parte, la teoría de Huallany y Taype (2015) indican que la eficiencia laboral depende de varios elementos, tales como los ambientales, motivación interna y externa para el trabajo, liderazgo adecuado del gerente, una comunicación adecuada, sistemas bien organizados, la naturaleza real y funcional de la fuerza de trabajo.

De acuerdo a todo lo evidenciado en los resultados, la reestructuración organizacional de la empresa, como todo cambio muestra cierta resistencia en sus colaboradores, en aspectos como la satisfacción, adaptabilidad y desarrollo, donde arrojaron una correlación moderada, si bien es cierto, los resultados no son alarmantes, pero es una señal que se debe trabajar más con los colaboradores, pues está comprobado que contar con empleados satisfechos, y complacidos con su trabajo genera en ellos un deseo de superación, sentido de pertenencia, compromiso laboral, y por consecuencia incremento en su productividad que es lo que toda organización busca.

Todos los cambios suscitados dentro de la organización obedecen a un recorte estricto de costos, con el fin de cubrir sus costos de funcionamiento, siendo uno de los más costosos el alquiler del local ubicado en centros comerciales. Siendo así que, si se disminuye personal para reducir costos en personal, pero a la par se exigen mantener la misma producción o mayor que con la estructura anterior, los resultados que se desean obtener serán lentos, o en el peor de los casos inalcanzables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el servicio de los colaboradores de un gimnasio en Piura 2022. Logrando P valor de 0,000 y un nivel de correlación positivo alto de 0,700 permitiendo así, aceptar la hipótesis alterna.
2. Se identificó que la reestructuración organizacional y la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio se relacionan significativamente. Arrojando un P valor de 0,000 y un coeficiente de correlación positivo moderado de 0,639. Por lo que se admite la hipótesis alterna.
3. Se determinó que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio. Con un P valor de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,679 estableciendo una correlación moderada positiva. En tal sentido, se admite la hipótesis alterna.
4. Se evidenció que la reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio. Arrojando un P valor de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,609 estableciendo una correlación positiva moderada. Se acepta la hipótesis alterna.
5. Se analizó que la variable reestructuración organizacional se relaciona con la variable eficiencia de los trabajadores en un gimnasio. Obteniendo un P valor de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,699 permitiendo establecer una correlación positiva moderada entre ambas variables. Se acepta la hipótesis general.

VII. RECOMENDACIONES

1. Optar por el principio de la especialización certificada orientado a los entrenadores con el propósito de ofrecer un servicio personalizado que garantice brindar experiencias únicas en el público.
2. Implementar políticas internas de reconocimiento intrínseco y extrínseco en los colaboradores desarrollando un ambiente de trabajo acogedor donde la empresa se preocupe por la salud física y mental de su cliente interno con el fin de garantizar el cumplimiento eficiente de las funciones encomendadas.
3. Establecer políticas de comunicación de puertas abiertas que sea participativa y dinámica a fin de promover procesos de enseñanza – aprendizaje en todos los niveles organizacionales de la compañía. Donde las opiniones y sugerencias sean tomadas en cuenta, y así promover la proactividad, creatividad e iniciativa en los colaboradores.
4. Establecer prácticas de desarrollo profesional al interior de la organización evaluando de manera objetiva las capacidades de los colaboradores destacados que demuestren compromiso y entrega con los lineamientos de la organización, con la finalidad de retener el talento desarrollado.
5. Construir una cultura organizacional basada en valores que permita desarrollar un liderazgo transformacional y gestión del talento humano, que garanticen las buenas prácticas y políticas dentro y fuera de la empresa involucrando al público interno, clientes y proveedores. Teniendo como punto de partida la programación de reuniones participativas donde la comunicación sea fluida en todos los niveles jerárquicos a fin de que trabajen articuladamente con información clara, precisa y real.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título de la propuesta: Estrategia corporativa para promover la eficiencia del servicio en los colaboradores de un gimnasio de Piura, 2022.

8.2. Introducción:

Hablar de reestructuración empresarial, es sinónimo de cambios, y en muchos casos cambios radicales, dependiendo de la situación actual de la organización, todo ello con la finalidad de generar un impacto positivo en la rentabilidad de las empresas. Este proceso aprovecha los puntos fuertes de las empresas y los repotencia, entre los beneficios que se pueden identificar está la optimización en los procesos, pues, es una excelente oportunidad para mejorarlos. Así mismo, permite a las organizaciones adaptarse a las nuevas exigencias del mercado al innovar en tecnología, como también el ingreso de capitales nuevos.

En el caso de la empresa que se estudia, la reestructuración organizacional se realizó pensando en la rentabilidad de la misma, disminuyendo costos en personal, despidiendo al 50% de colaboradores entre gerentes, entrenadores, counter, profesores de clase grupal y asesores de ventas. Sin embargo, no se tomaron en cuenta aspectos sumamente importantes, como es mantener la calidad del servicio como ventaja competitiva, pues, siempre se han diferenciado por un valor agregado en su servicio, teniendo en cuenta que su público objetivo está en un segmento socio económico A,B.

Los cambios ocasionaron que sus colaboradores mostraran disconformidad en sus nuevas funciones asignadas y sus remuneraciones, pues en muchos casos el trabajo se recargó, pero el colaborador siguió percibiendo el mismo salario. Por lo que la adaptabilidad al cambio se está tornando más lenta de lo previsto. Y se suma a ellos aquellas promesas de crecimiento profesional que aún no han sido realizables para los colaboradores. De acuerdo a lo expresado con los participantes en el estudio la empresa aún no los ha hecho partícipes de los resultados obtenidos con la nueva estructura organizacional, pero si percibe un clima laboral poco amigable.

8.3. Objetivos de la propuesta:

El objetivo general de la propuesta fue:

Diseñar estrategias de mejora que promuevan la eficiencia del servicio en los colaboradores de un gimnasio de Piura, 2022.

Mientras que los objetivos específicos fueron:

- a.** Incorporar políticas de incentivos monetarios y no monetarios para motivar el desempeño de la fuerza laboral.
- b.** Reforzar las capacitaciones con certificación al personal para lograr la eficiencia en sus funciones.
- c.** Fortalecer la cultura organizacional a través de una política de puertas abiertas que genere participación activa de los colaboradores.
- d.** Implementar un plan de mantenimiento correctivo/ reactivo y averías de las maquinarias de la empresa.

8.4. Justificación:

La necesidad de una propuesta de mejora surge con el fin de brindar un servicio eficiente que garantice la productividad requerida por la empresa. En tal sentido, es que, la justificación es de carácter práctico, por pretender darle solución a un problema identificado dentro de la empresa. Lo cual, se espera lograr con la implementación de estrategias que permitan fortalecer aquellos puntos que así lo requieran.

Considerando que las empresas de gimnasios promueven estilos de vida saludable en cuerpo y mente, reduciendo el riesgo de diferentes enfermedades, como también ayuda a mantener un buen estado de ánimo en las personas, aspecto que tiempos actuales permite mantener una mejor convivencia con la sociedad. Por lo indicado es que la propuesta plantea una justificación de carácter social.

8.5. Matriz de factores:

Para realizar la matriz de evaluación de los factores internos y externos que inciden en la empresa, es necesario precisar aquellos factores favorables y desfavorables de la organización, para ser calificados y valorados porcentualmente, detallándose a continuación.

8.5.1. MEFE

Tabla 7:

Matriz de evaluación de factores internos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS (EFI)			
Introducciones: para el análisis de la matriz EFI, se asignó un peso entre (0.0) = No importante, (1.0)= Absolutamente importante; así mismo se asignó una calificación entre (1) = Debilidad mayor, (2) = Debilidad menor, (3) = Fuerza menor y (4) = Fuerza mayor			
FACTORES INTERNOS (EFI)	PESO (0 – 1)	CALIF. (1 – 4)	VALOR POND.
Fortalezas			
(a) Personal calificado	0.15	4	0.60
(b) Maquinaria de última tecnología	0.15	4	0.60
(c) Contar con certificaciones internacionales	0.10	3	0.30
(d) Líder en número de sedes a nivel nacional	0.15	4	0.60
Debilidades			
(a) Cultura organizacional débil.	0.15	1	0.15
(b) Escaso mantenimiento de maquinas	0.15	1	0.15
(c) Alta rotación de personal	0.10	1	0.10
(d) Resistencia al cambio	0.05	2	0.10
Total	1	-	2.60

Elaborado por los autores

La matriz EFI del gimnasio permite realizar una auditoria clara, precisa y oportuna de las fortalezas y debilidades de la empresa, dando una visión general de su situación interna. La interpretación de los factores internos de la organización evidencia una clara superioridad en la valoración de sus fortalezas con un ponderado de 2.10. En tanto las debilidades arrojaron un ponderado inferior de 0.50. Al unificar ponderados de los factores internos se observa una valoración de 2.60. superando la valoración de 2.50, por lo tanto, es una ponderación positiva. Siendo así, que las estrategias a plantear deben tener un carácter orientado a maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades.

8.5.2. MEF

Tabla 8:

Matriz de evaluación de factores externos EFE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS (EFE)			
Introducciones: para el análisis de la matriz EFE, se asignó un peso entre (0.0) = No es importante, (1.0) = Muy importante; así mismo se asignó una calificación entre (1) = una respuesta mala, (2) = Una respuesta media, (3) = Una respuesta superior a la media y (4) = Una respuesta superior.			
FACTORES EXTERNOS (FE)	PESO (0 – 1)	CALIF. (1 – 4)	VALOR POND.
(O) Oportunidades			
(a) Incremento en estilos de vida saludable	0.20	4	0.80
(b) Posicionamiento y expansión de mercado	0.10	3	0.30
(c) Convenios con empresas locales y nacionales	0.15	4	0.60
(d) Enfermedades asociadas al sedentarismo y obesidad	0.05	3	0.15
(A) Amenazas			
(a) Cambios del entorno	0.20	3	0.60
(b) Competencia agresiva	0.10	2	0.20
(c) Cambio en los hábitos de los clientes	0.10	2	0.20
(d) Desastres naturales o sanitarias	0.10	2	0.20
Total	1		3.05

Elaborado por los autores

La matriz de evaluación de los factores externos (EFE) permite realizar un estudio de campo de la empresa, facilitando identificar y evaluar aquellos elementos externos que podrían influir en la expansión de la empresa. En este caso, se evidencia que las oportunidades que presenta la empresa son superiores a las amenazas en su entorno. siendo así que las oportunidades arrojaron una ponderación de 1.85, respecto a las amenazas con un ponderado inferior de 1.20, con una totalidad de 3.05, la misma que es superior a 2.50 que es el promedio y determina si la valoración es positiva o negativa. Por lo tanto, las estrategias que se planteen deben estar enfocadas en convertir las amenazas en oportunidades sostenibles en el tiempo.

8.6. Análisis FODA:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1. Personal calificado F2. Maquinaria de última tecnología. F3. Contar con certificaciones internacionales. F4. Líder en número de sedes a nivel nacional.	D1. Cultura organizacional débil. D2. Escaso mantenimiento de maquinarias. D3. Alta rotación de personal. D4. Falta de capacitaciones certificadas. D5. Resistencia al cambio
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA (FO)	ESTRATEGIA (DO)
O1. Incremento en estilos de vida saludable. O2. Posicionamiento y expansión de mercado O3. Convenios con empresas locales y nacionales. O4. Enfermedades asociadas al sedentarismo y obesidad.	(F1- O2) Incorporación de política de incentivos para generar motivación, mejorar el desempeño y estimular el reconocimiento laboral.	(D3,D4 - O1, O2, O3) Reforzamiento de capacitaciones certificadas al personal para lograr la eficiencia en sus funciones
AMENAZAS	ESTRATEGIA (FA)	ESTRATEGIA (DA)
A1. Cambios en el entorno A2. Competencia agresiva. A3. Cambio en los hábitos de los clientes. A4. Desastres naturales y/o sanitarios.	(F1, F3, F4 - A1) Fortalecimiento de la cultura organizacional a través de una política de puertas abiertas que genere participación activa de los colaboradores.	(D2, D3 - A1, A2) Implementación de un plan de mantenimiento correctivo/ reactivo y averías de las maquinarias de la empresa.

Elaborado por los autores

Público objetivo:

Los 34 colaboradores de la empresa:

Supervisores

Counter

Asesores de ventas

Entrenadores

Profesores de clase

8.7. Planteamiento de estrategias:**8.7.1. Estrategias FO: Incorporación de política de incentivos para generar motivación, mejorar el desempeño y estimular el reconocimiento laboral.****a) Descripción de la estrategia:**

La estrategia FO consiste en implementar una política que permita de manera objetiva reconocer el desempeño sobresaliente de aquellos colaboradores que agreguen valor a su labor diaria, la misma que se aplicará de forma mensual donde participaran todos los colaboradores, en la cual se les hará entrega de un diploma de reconocimiento más un incentivo económico a través de vales de consumo por un monto de S/ 200.00 cada uno.

b) Metas:

- Incrementar el nivel de motivación y compromiso en un 60%.
- Mejorar la satisfacción de servicio en un 40%

c) Tácticas:

- Promover la motivación en los colaboradores
- Gestionar adecuadamente el talento humano
- Agregar valor al servicio

d) Programa estratégico:

La estrategia estará a cargo de gerencia, supervisores y área de recursos humanos de la sede principal. Se iniciará a partir del mes de enero 2023, definiéndose los lineamientos y comunicándolos en las reuniones al inicio de cada semana. Una semana antes del cierre de mes los supervisores de ventas y operaciones evaluarán a los colaboradores y se definirá a los ganadores. De esta manera se fomentará una competencia sana entre compañeros y mayor compromiso con la empresa. Los colaboradores que

salgan seleccionados como ganadores estarán en el denominado “Muro de la Fama” durante todo el mes. En el mes de julio 2023, se realizará una evaluación en la productividad de los colaboradores para determinar el logro de los objetivos de la estrategia.

e) Cronograma de actividades:

Actividades	Enero 2023				Febrero 2023				Mar 2023				Abr 2023				Mayo 2023				Junio 2023				Julio 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión entre gerencia y supervisores, para definir el tipo de incentivos y sus lineamientos.	■																											
Difusión de la nueva política de incentivos.	■				■				■				■				■				■				■			
Evaluación y selección de los colaboradores ganadores.			■				■				■				■				■				■				■	
Comunicación de los ganadores en las reuniones de inicio de mes.				■				■				■				■				■				■				■

Elaborado por los autores

a) Costos incurridos:

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Total
1.1.	Servicios requeridos				
1.1.2	Diseño de diplomas	Und	03	S/. 25.00	S/. 75.00
1.1.3	Refrigerio	Und.	34	S/. 6.00	S/. 204.00
Costo de la estrategia:					S/. 279.00

Elaborado por los autores

b) Viabilidad:

Para llevar a cabo la estrategia FO, se requiere un costo de inversión de S/ 279.00 soles, en los cuales están inmersos el servicio de impresiones de los diplomas de reconocimiento y el costo de refrigerio. Considerando que la sede principal de la empresa cuenta con alianzas comerciales con diferentes tiendas de consumo a nivel nacional, los 3 vales que se les darán a los colaboradores destacados por la suma de S/ 200.00 no generarán costo adicional a la sede Piura. Esto permite que económicamente la estrategia sea viable.

c) Mecanismos de control:

- Nivel de ventas.
- Nivel de satisfacción en el servicio.
- Nivel del clima laboral.

8.7.2 ESTRATEGIA DO: Reforzamiento de capacitaciones certificadas al personal para lograr la eficiencia en sus funciones.

a) Descripción de la estrategia:

La estrategia DO tiene como propósito reforzar los conocimientos de los colaboradores a través de capacitaciones certificadas, las mismas que garanticen el desarrollo de sus capacidades y por consecuencia un servicio eficiente hacia los clientes, logrando de esta manera agregar valor, desarrollar la motivación y garantizar la calidad de servicio.

b) Metas:

- Mejora de capacidades de los colaboradores en un 40%
- Incrementar la especialización de funciones en un 40%

c) Tácticas:

- Potenciar las competencias de los colaboradores
- Lograr eficiencia en el trabajo.
- Generar ventajas competitivas

d) Programa estratégico:

La estrategia DO se llevará a cabo en los meses de febrero y marzo, estará a cargo los supervisores de ventas y operaciones, y consiste en realizar como primer paso un diagnóstico de la situacional actual de las áreas que se desea capacitar, posteriormente se establecerán los puntos prioritarios a tratar y se plantearan los objetivos que se desean alcanzar con los colaboradores, y se armará un cronograma de capacitaciones para el personal de ventas, entrenadores y profesores de grupos. En coordinación con gerencia, se solicitará a la sede principal los servicios de un capacitador, aprovechando de herramientas digitales de mayor impacto para las sesiones de capacitación, luego se pondrá en marcha, evaluando el proceso y finalmente se otorgará la certificación correspondiente.

e) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES/ PERÍODO	Febrero 2023				Marzo 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con gerencia y supervisores	■							
Diagnóstico situacional	■							
Puntos críticos y planteamiento de objetivos.		■						
Coordinación con sede principal.		■						
Establecer fechas de capacitaciones			■	■	■	■	■	
Evaluación del proceso							■	
Entrega de certificaciones								■

Elaborado por los autores

f) Costos incurridos:

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Total
1.2.	Servicios requeridos				
1.2.2	Refrigerio	Und.	15	S/. 6.00	S/. 90,00
1.2.2	Impresión de Certificaciones	Und..	15	S/. 20.00	S/. 300.00
Costo de la estrategia:					S/. 390.00

Elaborado por los autores

g) Viabilidad:

La ejecución de la estrategia DO requiere una inversión de S/ 390 en vista que se pretende potenciar las competencias de los colaboradores. Se ahorrarán costos en materiales como laptops, servicio de internet y servicios del capacitador en vista que la empresa cuenta con los mismos a su disposición. Las reuniones capacitador es propio de la empresa y se encuentra en la sede principal de Lima, y a través del uso de herramientas como la plataforma Microsoft Meet se evitarán costos de transporte. Los costos en refrigerios correrán por parte de la sede de Piura, así como las impresiones de las certificaciones a otorgar. Por todo lo detallado la estrategia se torna viable para la sede Piura.

h) Mecanismos de control:

- Fortalecimiento de la identidad laboral
- Optimización de los recursos de la empresa
- Mejora en la calidad de servicio

8.7.3 ESTRATEGIA FA: Organización de reuniones eficientes a través de una política de puertas abiertas que genere participación, colaboración e integración entre los colaboradores.

a) Descripción de la estrategia:

La estrategia FA está diseñada con el fin de fortalecer la cultura organizacional de la empresa agregando valor, teniendo como iniciativa organizar reuniones eficientes, manteniendo la política de puertas abiertas, donde se les de participación activa a los colaboradores, a través del debate y retroalimentación que permita compartir ideas, sugerencias e inquietudes, construyendo así una visión compartida.

b) Metas

- Incrementar la participación de los colaboradores en un 80%
- Lograr un 75% de mejora en colaboración e integración de colaboradores.

c) Tácticas:

- Fomentar la participación activa de los colaboradores
- Generar mayor sentido de pertenencia hacia la empresa
- Promover el desarrollo eficiente de las funciones asignadas a los colaboradores.

d) Programa estratégico:

El programa para celebrar las reuniones de manera eficiente estará a cargo de supervisores de venta y operaciones en coordinación con gerencia. Estas reuniones se desarrollarán todos los inicios de cada mes, empezando su planificación en el mes de enero y su evaluación de resultados hasta el mes de julio 23. El propósito es tratar diferentes puntos de interés, tales como misión, visión, objetivos, resultados, reconocimientos, feedback, de igual forma se tratará un punto muy sensible que ha causado inestabilidad entre los colaboradores como es el análisis de la nueva estructura organizativa y la evaluación de sus resultados. Gerencia será el encargado de dar a conocer los progresos de los nuevos cambios y todo lo que se espera conseguir con los mismos. Así mismo se incluirá un espacio llamado “Soluciones con creatividad y entusiasmo” el cual consiste en dar la oportunidad de a los colaboradores de plantear propuestas innovadoras de mejora para la empresa con el fin de ganar ganar.

e) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES/ PERÍODO	Enero 23				Feb 23				Mar 23				Abr. 23				May 23				Jun. 23				Jul 23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con gerencia, supervisores y RRHH	█																											
Identificar al líder idóneo																												
Definir los lineamientos y objetivos																												
Planteamientos de los temas a incorporar.		█																										
Definir el incentivo por propuestas innovadoras		█																										
Evaluación de la propuesta innovadora																												
Desarrollo de reuniones						█					█					█						█						█

Elaborado por los autores

f) Costos incurridos:

En el caso de la estrategia DA no incurre en costos económicos adicionales, ya que estas reuniones se realizarán todos los inicios de cada mes, estando ya contemplado el costo del refrigerio en la estrategia de políticas de incentivos (FO) En el caso de la evaluación de la viabilidad de las propuestas innovadora de mejora se analizarán para determinar su puesta en marcha y definir de qué manera se premiará la iniciativa de los colaboradores.

g) Viabilidad:

La estrategia FA es viable ya que no requiere de costos económicos, solo la predisposición de los líderes de la organización a impulsar una cultura organizacional basada en la participación, cooperación e integración de su público interno.

h) Mecanismos de control:

- Nivel de motivación de los colaboradores
- Nivel de satisfacción
- Eficiencia en el servicio

8.7.4 ESTRATEGIA DA: Implementación de mantenimiento preventivo, correctivo/ reactivo de las maquinarias de la empresa.

a) Descripción de la estrategia:

Lo que se busca con la estrategia DA es incorporar en La empresa es una cultura preventiva, correctiva de las maquinarias, considerando que estas son de gran tecnología, y así maximizar los recursos del gimnasio. Una de las debilidades de la empresa es la lenta respuesta ante algún desperfecto mecánico de las maquinarias, y el escaso sentido preventivo de las mismas, pues el técnico se encuentra en la sede principal causando demora en las reparaciones. La estrategia DA, busca reducir los tiempos de respuesta de mantenimiento correctivo e incorporar una cultura de prevención, para

garantizar la vida útil de los activos garantizando un servicio de calidad y la realización eficiente de las funciones de los colaboradores.

b) Metas:

- Incrementar el mantenimiento preventivo en un 60%
- Reducir los tiempos de espera del servicio correctivo, reactivo en un 5%

c) Tácticas:

- Aprovechas al máximo los recursos de la empresa
- Garantizar un eficiente servicio
- Mantener ventaja competitiva

d) Programa estratégico:

La estrategia DO estará a cargo del área de operaciones en coordinación con gerencia y sede principal y se realizará en la segunda quincena del mes de diciembre 2022 hasta el término del mes. Como primer paso se realizará la evaluación de toda la maquinaria de la sede Piura, aquella que aún no haya recibido mantenimiento preventivo y la maquinaria que necesita corregir y reactivar. Se propondrá contratar un servicio técnico de la localidad con el fin de ahorrar tiempos de espera y costos de transporte del técnico de la sede Lima. Las condiciones del contrato podrían ser como un costo global, es decir incluiría servicio de mantenimiento preventivo y mantenimiento correctivo reactivo.

e) Cronograma de actividades:

ACTIVIDADES/ PERÍODO	Diciembre 2022	
	3	4
Reunión entre gerencia, área de operaciones y sede principal		
Búsqueda y evaluación de proveedores de servicios		
Definir condiciones de contrato (Hora, maquina, conjunto, con repuestos)		
Celebración del contrato con el proveedor seleccionado		

Elaborado por los autores

f) Costos incurridos:

Código	Categorías	Med.	Cant.	Costo mensual	Costo Total
1.1.	Servicios requeridos				
1.1.3	Servicio de mantenimiento de maquinarias	Pers.	1	S/. 5000.00	S/. 5000.00
Costo de la estrategia:					S/. 5000.00

Elaborado por los autores

g) Viabilidad:

Considerando la naturaleza del negocio y la importancia de las maquinarias para el funcionamiento de la empresa, se considera viable la estrategia DO, pues la inversión en costos de mantenimiento preventivo correctivo tendrá una conversión rápida en el incremento de las ventas y satisfacción del servicio, manteniendo así la calidad y ventaja frente a otros competidores. En este caso la contratación de un servicio técnico de la localidad tiene un costo de S/ 5,000.00 soles mensuales, el cual involucra el servicio preventivo, correctivo – reactivo de las maquinarias.

h) Mecanismos de control:

- Maximización de la vida útil de las maquinarias
- Nivel de operatividad de las maquinarias.
- Vigencia de operatividad de las maquinas
- Incremento en la satisfacción del servicio

8.8 Evaluación de beneficio costo

La efectividad de una estrategia se determina con el costo de inversión y su capacidad de conversión, es por ello por lo que las propuestas planteadas permitirán contar con un talento humano motivado y satisfecho, que agregará valor a sus funciones diarias. Así mismo se garantizará la operatividad de toda la maquinaria del gimnasio ofreciendo mayor comodidad y confort a los clientes. La inversión estimada para las estrategias será de S/ 5,669.00. A continuación se realiza una estimación entre ingresos y egresos, proyectándose tres tipos de escenario: el primero

con un incremento en las ventas ideal de 25%, el segundo escenario con un incremento de ventas en un 8% y el tercero con un incremento de 4% con la finalidad de tomar decisiones oportunas de acuerdo al caso que se pueda presentar.

Tabla 9:

Proyección de ventas en un 25% mensual

Detalle	2022	2023
Ingresos ventas mensuales	S/ 80,000.00	S/ 80,000.00
Incremento de ventas en un 25%		S/ 20,000.00
Inversión en estrategias		S/ 5,669.00
Margen		S/ 14,331.00

Elaborado por los autores

Tabla 10:

Proyección de ventas en un 8% mensual

Detalle	2022	2023
Ingresos ventas mensuales	S/ 80,000.00	S/ 80,000.00
Incremento de ventas en un 8%		S/ 6,400.00
Inversión en estrategias		S/ 5,669.00
Margen		S/ 731.00

Elaborado por los autores

Tabla 11:*Tabla de proyección de ventas en un 4% mensual*

Detalle	2022	2023
Ingresos ventas mensuales	S/ 80,000.00	S/ 80,000.00
Incremento de ventas en un 4%		S/ 3,200.00
Inversión en estrategias		S/ 5,669.00
Margen negativo		S/ -2469.00

Elaborado por los autores

REFERENCIAS

- Abanto, F., & Vasquez, S. (2020). *Rentabilidad del recreo La Casita del Cuy S.A.C. Jaén*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7743>
- Ale, T. R., & Baca, F. d. M. (2019). *La eficiencia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2333>
- Álvarez, V., Villavicencio, E. & Arguello, I. S. O. (2017). *El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional*. *Palermo Business Review*, (16), 83-100. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-coaching-como-herramienta-para-mitigar-la/docview/2080222167/se-2?accountid=37408>
- Aragón, A. (2021) Reestructuración organizacional. Intelinova consulting. <https://intelinova.com.mx/tag/reestructuracion-organizacional/>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿ métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 11(3), 62-79.
- Arteaga, R. A. (2019). *Reestructuración organizativa de la empresa Envases Selectos S.A.C. para mejorar la eficiencia en el proceso operativo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12996/3989>
- Bilbao, J., & Escobar, P. (2020). *Investigación y educación superior (Vol. 2)*. LULU. ISBN: 9781678103903
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio*

- organizacional de Lewin*. Estudios Gerenciales, 34(146), 88-98.
<http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Bonilla, J., Pulupa, K., Ochoa, K., Martillo, D., Martillo, I. *La importancia de tener un personal motivado y su incidencia en la eficiencia laboral*. SSN: 1988-7833 Diciembre 2015.
- Cáceres, M. T., & Gutiérrez, Y. S. (2020) *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la industria de los gimnasios en Chile*. Recuperado: https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=76612
- Carrasco, L. F. (2021). *Nivel de ingresos y su influencia en la reestructuración empresarial a causa del COVID-19 en el sector hotelero de Máncora - Piura 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79052>
- Caurin, J. (2018) reestructuración empresarial. emprende Pyme. <https://www.emprendepyme.net/reestructuracion-empresarial>
- Crespo, W. J., & Zerna, J. S. (2020). *Propuesta para la reestructuración del restaurante Johnnie Pine's ubicado en el cantón Samborondón* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ingeniería Química). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/49542>
- Mero, V. J. (2018) *Empresa, administración y proceso administrativo*. DOI: 10.23857/fipcaec. v3i8.59. FIPCAEC (núm. 8) Vol. 3, Año 3. Julio-septiembre 2018, pp. 84-102.
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Dupleix, M. D., & Rébora, A. (2017). *La estrategia y la transformación de firmas en declive: revisión de la literatura de los últimos 15 años*. Estudios Gerenciales, 33(143), 141-152.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.02.005>.

- Estrada, G. C. T., Lozano, R. A. R., Barreto, A. M. B., & Chirinos, J. V. R. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 66-78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641006>
- Gonzalez, J. E. (2022). *Reestructuración del diseño organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Piura*. <https://hdl.handle.net/11042/5531>
- Hodge, B. y Lawrence, William. (2015) *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. (6ta ed), Editorial Prentice Hall Iberia, Madrid – España. <https://www.economiaeinnovacionuamx.org/public/userfiles/files/Teoria%20de%20la%20organizaci%c3%b3n%20cap1%20y%202.pdf>
- Huallany, E. Y Taype, A. (2015) *Políticas de Incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Huancavelica*. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/66/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200063.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kouidrat, B. (2022) Shaping Your Structure. <https://londoncg.com/es/soluciones-reestructura-organizacional>
- Aragón, A. (2021) Reestructuración organizacional. Intelinova consulting. <https://intelinova.com.mx/tag/reestructuracion-organizacional/>
- León, G. J. (2019). *Importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficiencia del personal militar en el ejército del Perú*. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3053>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). *La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia organizacional* *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Matta Colorado, N. (2020). Los gimnasios se quedan sin músculo financiero. *El Colombiano*. <https://www.elcolombiano.com/antioquia/los-gimnasios-se-quedan-sin-musculofinanciero-MI12922824>

- Marín-Idárraga, D. A., & Campos, L. Á. L. (2015). *Estructura organizacional y relaciones interorganizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia*. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 88-99.
- Masquez, M. (2021). *Eficiencia laboral y su relación con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020* [Tesis, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/27975>
- Mena, F. G. (2019). *La realidad de los gimnasios: “80% de peruanos abandona su membresía en los primeros 3 meses”*. *Gestión*. Recuperado 13 de abril de 2022, de <https://gestion.pe/tendencias/realidad-gimnasios-80-peruanos-abandona-membresia-primeros-3-meses-269519-noticia/>
- Moscoso, L. F. y Díaz, L. P. (2018). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa con niños*. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(1), 51-67. DOI: <https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>
- Panta, E. A. G., Panta, K. G. G., & Mera, L. H. R. (2019). *Promoción de valores y políticas organizacionales a partir del derecho público en instituciones de seguridad ciudadana*. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 156-161. DOI: 10.35381/racji.v4i7.369
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [14 de mayo del 2022].
- Reyes, Y. (2021). *Reestructuración Organizacional De La Empresa Amasijos Doña Leo*. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/7189>
- Rodríguez, D., & Pino, M. (2019). *La entrevista como método cualitativo. Un estudio de caso etnográfico a través de esta herramienta*. *CIAIQ2019*, 3, 603-611.
- Rubiano, M., & Aponte, C. F. (2018). *Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional*. *Diversitas*, 14(1), 149. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>

Samuelson P. y Nordhaus W. (2016). *Economía*, (17^o Ed), McGraw Hill Interamericana de España.
http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f46f83_economiasamuelsonnordhousedi18..pdf

Secretaría de Finanzas (2020) Guía técnica para estructuraciones y reestructuraciones de organizaciones. Estado de México. Toluca. Administración Pública Estatal CE:203/09/32/14.
<https://www.edomex.gob.mx/sis/newweb/pdf/GUIA%20REESTRUCTURACIONES-FINAL.pdf>

Valencia, J. D. (2020). *Impacto de la reestructuración organizacional en el clima laboral de una central hidroeléctrica*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2533>

Zárraga, L., Molina, V., & Corona, E. (2018). *La satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio: un estudio empírico de la industria restaurantera*. RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración E Informática, 7(18), 46 - 65. Consultado de <https://recai.uaemex.mx/article/view/9268>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Reestructuración organizacional	Es la transformación de una estructura planteada, requiriendo la integración de nuevas tareas, responsabilidades y cargos que sean efectivos para la organización (Abanto y Vasquez, 2020, citaron a Barrientos, 2016).	La variable reestructuración organizacional se medirá con las dimensiones: estructura organizativa, políticas empresariales, criterios laborales y recursos financieros con la técnica de la encuesta y entrevista y el instrumento cuestionario y guía de entrevista.	Estructura organizativa	Nivel jerárquico	Ordinal
				Cadena de mando	
				División del trabajo	
			Políticas empresariales	Seguridad en el trabajo	
				Igualdad laboral	
				Cumplimiento de las normas internas	
			Criterios laborales	Capacitaciones periódicas	
				Cumplimiento de objetivos	
				Orientación al personal	
			Recursos financieros	Pago del personal	
				Mobiliario adecuado	
				Marketing constante	
Variable 2: Eficiencia	Es el apropiado uso de los recursos, produciendo el menor impacto económico, reportando implicaciones y la mayor aceptación posible de la tecnología (Hodge y Lawrence, 2015).	La variable se medirá a través de las dimensiones servicio, satisfacción, adaptabilidad y desarrollo. Con la técnica de la encuesta y entrevista y el instrumento cuestionario y guía de entrevista.	Servicio	Servicio personalizado	Ordinal
				Cumplimiento de objetivos trazados.	
				Uso adecuado de recursos	
			Satisfacción	Motivación en el trabajo	
				Rotación de empleados	
				Remuneraciones	
			Adaptabilidad	Flexibilidad al cambio	
				Actitud positiva	
				Desarrollo de liderazgo	
			Desarrollo	Responsabilidad en el trabajo	
				Plan de reconocimientos	
				Crecimiento profesional	

Elaborado por los autores

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General	General	General	<p>Tipo de estudio Aplicada</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal, correlacional. Enfoque mixto.</p> <p>Técnica / Instrumento Encuesta y Entrevista/ Cuestionario y Guía de entrevista</p> <p>Población y muestra La totalidad de los colaboradores (34)</p>
¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?	Analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	
Específicos	Específicos	Específicas	
¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?	Determinar la relación entre la reestructuración organizacional con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el servicio de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	
¿Cómo se relaciona la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?	Evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	
¿De qué manera se relaciona la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?	Examinar la relación entre la reestructuración organizacional con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con la adaptabilidad de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	
¿De qué manera se relaciona la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022?	Evaluar la relación entre la reestructuración organizacional con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	La reestructuración organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de los trabajadores de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.	

Elaborado por los autores

ANEXO 03: DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600597940
SMARTFIT PERU S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Daniel Alfonzo Chanduvi Pacherez	47133940

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Juan Carlos, Cavagnaro Arana	DNI: 41654070
Cesar Alberto, Huamani Feijoó	74231719

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Piura 30 de marzo de 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 04: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022.

Autor/es: Cavagnaro Arana, Juan Carlos y Huamani Feijóo, Cesar Alberto

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID)

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
Colegio Renacimiento: P0055082
Grupo: CM / Nivel: IV
FIRMA

Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1



Dr. Fernández Bedoya
Víctor Hugo
Vicepresidente

Mgtr. Huamani Paliza
Frank David
Vocal 2 (opcional)

**ANEXO 05: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE
ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022”, presentado por los autores Cavagnaro Arana, Juan Carlos y Huamani Feijoó, Cesar Alberto, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

15, de JUNIO de 2022



Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

ANEXO 06: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento: Cuestionario	Escala
			Ítems	
Variable 1: Reestructuración organizacional	Estructura organizativa	Nivel jerárquico	En la nueva estructura organizacional de la empresa, la jerarquía es clara y conocida por los trabajadores.	Ordinal
		Cadena de mando	En la nueva estructura de la empresa, la cadena de mandos está claramente definida.	
		División del trabajo	Usted tiene claro cuáles son sus funciones a realizar.	
	Políticas empresariales	Seguridad en el trabajo	La empresa cuenta con todos los elementos que garanticen la seguridad y salud del trabajador al realizar las funciones.	
		Igualdad laboral	La empresa fomenta la igualdad entre todos sus colaboradores.	
		Cumplimiento de las normas internas	Los trabajadores cumplen con las normas establecidas por la empresa.	
	Criterios laborales	Capacitaciones periódicas	La empresa programa capacitaciones periódicas para sus colaboradores.	
		Cumplimiento de objetivos	Los líderes fomentan el cumplimiento de los objetivos empresariales de manera constante.	
		Orientación al personal	La empresa capacita con anticipación al personal nuevo.	
	Recursos financieros	Pago del personal	La empresa realiza los pagos del personal oportunamente.	
		Mobiliario adecuado	La empresa cuenta con mobiliario novedoso y en buenas condiciones.	
		Marketing constante	La empresa aplica estrategias de marketing de manera constante.	
Variable 2: Eficiencia	Servicio	Servicio personalizado	La empresa brinda un servicio de acuerdo a las necesidades particulares del cliente.	Ordinal
			La empresa soluciona rápidamente los problemas que se presentan con los clientes.	
			La empresa brinda un servicio de acuerdo a las necesidades particulares del cliente.	
		Cumplimiento de objetivos trazados	Cumple con todas las tareas encargadas en los tiempos establecidos.	
	Uso adecuado de recursos	Considera que la empresa hace uso adecuado de todos sus recursos.		
	Satisfacción	Motivación en el trabajo	El entorno de trabajo es adecuado para desempeñar mis labores.	
			En mi puesto de trabajo, me siento completamente motivado para realizar mis tareas.	
		Rotación de empleados	En la empresa los trabajadores continuamente son reemplazados.	
			La empresa capacita continuamente al trabajador en aspectos relacionados a su puesto de trabajo.	
Remuneraciones		La remuneración que recibo está de acuerdo a las tareas que realizo.		

Adaptabilidad	Flexibilidad al cambio	La empresa se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos.
		La empresa lo capacita para enfrentar a los cambios tecnológicos.
	Actitud positiva	Se adapta fácilmente a los nuevos sistemas de trabajo.
	Desarrollo de liderazgo	Los trabajadores se adaptan rápidamente a las nuevas herramientas tecnológicas.
Desarrollo	Responsabilidad en el trabajo	Las tareas que realiza le permiten realizar un desempeño óptimo.
	Plan de reconocimientos	La empresa tiene como meta mejorar las condiciones laborales para lograr un mayor crecimiento.
		La empresa brinda las garantías necesarias para el desempeño de sus tareas.
	Crecimiento profesional	Las tareas que realiza le brindan seguridad de permanecer por largo tiempo en la empresa.
La empresa lo capacita para mejorar su desarrollo profesional.		

Elaborado por los autores

ANEXO 06: CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE PIURA**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Fecha.: ____/____/____ *N.º* ____

Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto a una investigación titulada: *“Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene cinco alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) total desacuerdo.

Se agradece su apoyo.

Consentimiento informado:

Estimado/a participante, solicito encarecidamente su apoyo para llevar a cabo el siguiente cuestionario, el cual es de manera sumamente reservada y tiene como objetivo recabar la suficiente información para la elaboración de un proyecto de investigación con fines académicos. Agradecemos leer las preguntas y responder con la objetividad posible.

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Analizar la relación entre la reestructuración organizacional con la eficiencia de los trabajadores en un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

jcavagnaroa@ucvvirtual.edu.pe, jccavagnaroa@gmail.com, chuamanife17@ucvvirtual.edu.pe,
cesaralberhuama@gmail.com,



VARIABLE 1: REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	(5) TD	(4) DA	(3) NN	(2) ED	(1) TDS
1. En la nueva estructura organizacional de la empresa, la jerarquía es clara y conocida por los trabajadores.					
2. En la nueva estructura, la cadena de mando está claramente definida.					
3. Conoce sus funciones a realizar.					
POLÍTICAS EMPRESARIALES					
4. La empresa garantiza la seguridad y salud del trabajador al realizar las funciones.					
5. La empresa fomenta la igualdad entre todos sus colaboradores.					
6. Los trabajadores cumplen con las normas establecidas por la empresa.					
CRITERIOS LABORALES					
7. La empresa programa capacitaciones periódicas para sus colaboradores.					
8. Los líderes fomentan el cumplimiento de los objetivos empresariales de manera constante.					
9. La empresa capacita con anticipación al personal nuevo.					
RECURSOS FINANCIEROS					
10. La empresa realiza los pagos del personal oportunamente.					
11. La empresa cuenta con mobiliario novedoso y en buenas condiciones.					
12. La empresa aplica estrategias de marketing de manera constante.					
VARIABLE 2: EFICIENCIA					
SERVICIO					
13. La empresa brinda un servicio de acuerdo a las necesidades particulares del cliente.					
14. Cumple con todas las tareas encargadas en los tiempos establecidos.					
15. Considera que la empresa hace uso adecuado de todos sus recursos.					
16. La empresa soluciona rápidamente los problemas que se presentan con los clientes.					
SATISFACCIÓN					
17. El entorno de trabajo es adecuado para desempeñar mis labores.					
18. En la empresa los trabajadores continuamente son reemplazados.					
19. En mi puesto de trabajo, me siento completamente motivado para realizar mis tareas.					



20. La empresa capacita continuamente al trabajador en aspectos relacionados a su puesto de trabajo					
21. La remuneración que recibo está de acuerdo a las tareas que realizo.					
ADAPTABILIDAD					
22. La empresa se adapta rápidamente a los cambios tecnológicos.					
23. La empresa lo capacita para enfrentar a los cambios tecnológicos.					
24. Se adapta fácilmente a los nuevos sistemas de trabajo.					
25. Los trabajadores se adaptan rápidamente a las nuevas herramientas tecnológicas.					
DESARROLLO					
26. Las tareas que realiza le permiten realizar un desempeño óptimo.					
27. La empresa lo capacita para mejorar su desarrollo profesional.					
28. Las tareas que realiza le brindan seguridad de permanecer por largo tiempo en la empresa.					
29. La empresa brinda las garantías necesarias para el desempeño de sus tareas.					
30. La empresa tiene como meta mejorar las condiciones laborales para lograr un mayor crecimiento.					
<u>DATOS GENERALES</u>					
Sexo: M () F ()					
Edad: -----					
Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()					
Estado civil: _____					
Años laborando: _____					



ANEXO 06: GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA AL GERENTE DE SEDE DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD PIURA, 2022

VARIABLE 1: REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

1. ¿De qué manera los cambios dentro de la estructura organizacional del gimnasio promueven una adecuada cadena de mando?

La reestructuración realizada se hizo considerando mantener una adecuada cadena de mando, que permita la continuidad del servicio brindado por la compañía, ajustándose a los niveles de calidad ofrecidos por la compañía, tal reestructuración está realizada en todos los niveles de la compañía basándonos en el modelo de la sede central, por ser una compañía transnacional, el modelo se rige al utilizado en la sede principal de la compañía donde se aplicó y probó la reestructuración con anticipación.

2. ¿Cómo la nueva estructura organizativa del gimnasio evalúa los perfiles de sus colaboradores para la asignación de sus funciones?

La compañía cuenta con un MOF para cada posición dentro de la empresa, el cual es definido en la sede principal que se encuentra en el extranjero, dicho manual es acondicionado a la realidad de nuestro país, con la finalidad de que los colaboradores puedan desempeñar sus funciones adecuadamente, por ende, hay un perfil determinado para cada posición en el cual se debe de regir el colaborador para desempeñar sus funciones. Si bien es cierto la compañía ha tratado de reducir costos a como dé lugar y eso ha generado que algunas funciones se vean recargadas como por ejemplo los vendedores, los profesores grupales y los entrenadores personalizados, con ellos se está tratando de trabajar algún incentivo adicional, pero aún no se ha concretado nada.

POLÍTICAS EMPRESARIALES

3. ¿De qué manera la empresa promueve la igualdad entre sus colaboradores?

La empresa cuenta con políticas y códigos éticos que se encargan de asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa, es por esto que contamos con entrenadores de planta hombres y mujeres, profesores de clases grupales de ambos sexos, otra muestra de que la compañía promueve la igualdad, es que los ascensos, acceso a programas de entrenamiento y capacitación son abiertos al a todo el personal, así mismo se maneja una escala salarial acorde a la posición y no al sexo.

4. ¿Como la empresa supervisa el cumplimiento de las normas de salud y seguridad tanto para sus clientes y colaboradores?

Con respecto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, es responsabilidad exclusiva del gerente de sala, velar por que el personal no realice tareas que pongan en riesgo su salud o integridad personal, así mismo cómo asegurar que el personal de la sede participe en las charlas de seguridad y salud en el trabajo para lo cual hay un cronograma de charlas que envía de manera mensual la central.

Por parte del cliente, es responsabilidad de los entrenadores de planta (en el área de musculación, velar por el correcto uso de las maquinas, así como el correcto desempeño de los ejercicios, lo mismo pasa en el caso de los profesores de clases grupales quienes son los responsables de monitorear a los alumnos que entran a su sala a desarrollar una clase grupal.

CRITERIOS EMPRESARIALES

5. ¿Cuál es el plan de capacitaciones que ejecuta el gimnasio para su personal?

Con respecto al plan de capacitación, en teoría el área de operaciones es la encargada de enviar el cronograma y los turnos en el cual se desarrollan las capacitaciones a todo el personal, éstas son llevadas a cabo por el gerente de la sede o por el personal especializado según sea el tema, sin embargo, a raíz de los cambios se han suspendido, pues se está tratando de maximizar el tiempo de los trabajadores para mantener la producción alineada. Pero solo es transitorio mientras se acomoda todo.



. ¿Con que frecuencia informan los objetivos empresariales al personal?

Todos los meses hay una reunión al inicio de mes para ver el resultado del mes anterior, en el cual se toca los temas de ventas, las observaciones del área de planta de entrenamiento, las clases grupales y se celebra los cumpleaños de los que cumplen en el mes en curso, así mismo todos los lunes de cada semana hay una reunión por áreas en la cual el gerente baja la información enviada por central u observaciones detectadas durante la semana anterior.

RECURSOS FINANCIEROS

7. ¿Con los cambios organizacionales, la empresa ha presentado problemas con el pago de su personal?

Con respecto a los cambios realizados, no hay problemas con el pago de manera puntual, pero si con el cambio de puestos y funciones llegaron cambios salariales en especial en el tema de comisiones, con los cuales si se presentó malestar por parte del personal. Es evidente que algunos colaboradores se ven poco satisfechos con los nuevos cambios porque su trabajo se ha incrementado, pero no su sueldo, la empresa está evaluando realizar un plan de comisiones para retener talentos.

8. ¿Con qué frecuencia la empresa renueva mobiliario en sus instalaciones, el que tiene actualmente está en condiciones óptimas y es novedoso?

La empresa no maneja un plazo específico para realizar el cambio de la maquinaria, ya que es muy variable el tiempo de vida útil, pues está sujeto a varios factores, como el correcto uso, la frecuencia de uso de la máquina, mantenimientos preventivos, mantenimientos correctivos entre otros.

Con respecto a los equipos en sede, no son de última generación, por el contrario, son equipos con un desfase con los modelos los actuales, así mismo hay varios equipos que ya requieren un cambio, pues pese a dar constante mantenimiento correctivo, aún se siguen dañando y el plazo de reparación cada vez es más largo, pues van escaseando los repuestos, esto mismo genera malestar en los clientes pues es una maquina menos para el uso de los mismos.



VARIABLE 2: EFICIENCIA

SERVICIO

9. ¿Cuáles son los servicios personalizados que ofrece el gimnasio cuando el cliente lo solicita?

Con respecto a servicios personalizados, contamos con el Personal Trainer, con el cual los clientes pueden acceder a un paquete de entrenamiento personalizado de 2, 4 hasta 6 sesiones por semana con una duración de 1 hora, estos paquetes pueden ser individuales o en grupos no mayor a 3 personas.

10. ¿De qué manera la empresa verifica que sus colaboradores hagan uso adecuado de los recursos de la empresa?

Es responsabilidad del gerente monitorear de manera constante el desempeño de los trabajadores y el correcto uso de los recursos, así como del mobiliario de la sede y de la maquinaria, para poder ayudarse con esto cada sede cuenta con un sistema integrado de cámaras en las diferentes áreas de la sede, lo cual permite rastrear al responsable de presentarse algún daño en maquinaria o mobiliario o malversación de los recursos de la sede.

SATISFACCIÓN

11. ¿Cuál es el plan de reconocimiento a los colaboradores destacados?

En el caso de los colaboradores, hay reconocimiento al empleado del mes, al cual se le escoge por votación secreta de los mismos trabajadores de la sede, considerando el desempeño durante el mes, también hay reconocimiento para el vendedor del mes, en este caso el vendedor que haya logrado el mayor número de ventas tanto en unidades como en soles, en ambos casos se realiza el reconocimiento respectivo. La empresa intenta mantener motivado al personal, pero no es suficiente, pues los recortes de personal han generado mucha desconfianza en todos.

12. ¿La empresa ha implementado estrategias para evitar la alta rotación de personal?

Con respecto a estrategias para evitar la alta rotación de personal, la empresa implementó como política que los trabajadores que superen el año de trabajo continuo



en la compañía, pasan automáticamente de un contrato de plazo fijo a un contrato de plazo indeterminado, con lo cual se logró asegurar un nivel de rotación muy bajo.

ADAPTABILIDAD

13. ¿De qué manera usted fomenta la flexibilidad a los nuevos cambios en sus colaboradores?

Bueno, todo proceso de cambio siempre genera un rechazo por parte de los trabajadores, en este caso, trato de mantener bastante comunicación con el equipo, explicándoles la finalidad del cambio realizado por la compañía y hacia dónde quiere llegar con estos cambios, así mismo los cambios en las funciones lo he realizado de manera pausada con la finalidad de no generar un rechazo inmediato por parte del equipo, esto ayuda a que la transición a las nuevas funciones se lleve a cabo de una manera más amigable.

14. ¿Como ha afectado los nuevos cambios organizaciones a sus colaboradores?

Con respecto a este punto, si hubo un impacto fuerte entre mucho de los colaboradores, incluso se presentaron algunas renunciaciones, de las cuales luego de conversar con los colaboradores, la mayoría se lograron manejar y quedaron sin efecto, yo creería que la parte de motivación o la moral del equipo fue la más afectada con los cambios, esto influye mucho en el desempeño de las funciones que realizan de manera diaria, por lo que me demandó mayor tiempo realizando charlas de motivación y tratando de suavizar el proceso de cambio dentro de mis posibilidades.

DESARROLLO

15. ¿De qué manera evalúa la eficiencia de sus colaboradores?

Cada colaborador cuenta con un check list de funciones a desarrollar durante el día, es función del gerente realizar el control de dicho documento, en su defecto cuando no se encuentra lo realiza la asistente de gerencia, esto permite llevar un control del correcto desempeño de cada trabajador, cada check list está adecuado a la posición que desempeña cada colaborador.



16. ¿Cómo la empresa fomenta el crecimiento profesional en sus colaboradores?

La compañía apuesta mucho por el valor interno, dando prioridad a convocatorias internas antes de realizar la convocatoria externa, si hay requisitos previos que deben cumplir los trabajadores que desean postular alguna posición, cómo, por ejemplo, que tenga no menos de un año dentro de la compañía, que cuente con capacitaciones o formación académica acorde al puesto al que postula, que no cuente con llamados de atención, memorándum o faltas graves, entre otras. Las buenas intenciones siempre están, pero en muchas ocasiones la respuesta de gerencia tarda, pues tiene que coordinar con la sede principal, y más aún cuando su intención es recortar costos.



ANEXO 07: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

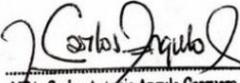
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado al personal de un gimnasio en la ciudad de Piura.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 04 días del mes de octubre del Dos mil veintidós.


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu

“Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			93		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				97	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																				96	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

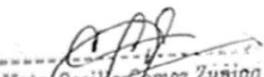
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado al personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 04 días del mes de octubre del Dos mil Veintidós.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

**REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA DEL
PERSONAL DE UN GIMNASIO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2022**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy Chambergo con DNI N° 45361468 , Dra en GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD N° ANR: 13374 , de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION desempeñándome actualmente como DOCENTE en UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido al personal de un gimnasio en la ciudad de Piura	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 29 días del mes de setiembre del Dos mil veintidós.


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

Mgr. : Ericka Julissa Suysuy
Chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Lic. Administracion
E-mail :
esuysuy@ucvvirtual.edu.pe

“Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para																80					



ANEXO 08 : VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Cavagnaro Arana Juan Carlos Huamani Feijoó Cesar Alberto
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Escuela profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario sobre Eficiencia
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	28/09/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.812
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Número de ítems iniciales: 18

El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicación del instrumento.

Docente : MSc. Lemin Abanto Cerna
Lic. ESTADÍSTICA
COESPE 506



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Reestructuración Organizacional y Eficiencia del personal de un gimnasio en la ciudad de Piura, 2022", cuyos autores son CAVAGNARO ARANA JUAN CARLOS, HUAMANI FEIJOO CESAR ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 28 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS DE BRICEÑO MERCEDES RENEE DNI: 02845588 ORCID: 0000-0001-8823-2655	Firmado electrónicamente por: MRPALACIOSD el 05-12-2022 14:28:30

Código documento Trilce: TRI - 0459268