



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Trabajo y Desarrollo Organizacional en la Empresa M&T
E.I.R.L – Yurimaguas, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Navarro Tecco, Ramon (orcid.org/0000-0001-6182-8109)

Villacorta Tuesta, Jenniffer Patricia (orcid.org/0000-0003-0044-910X)

ASESOR:

MBA. Castro Castro, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-3409-7990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO– PERÚ

2022

Dedicatoria

Este presente trabajo se lo dedico a mi mamá, hermano por el apoyo que me brindaron en toda mi etapa universitaria. Quiero dedicar especialmente a mi hijo Stefano Alessandro por ser mi motivo y razón para salir adelante y seguir consiguiendo éxitos en el camino de mi vida profesional.

Jennifer Patricia Villacorta Tuesta.

Esta tesis la dedico a Dios por la fuerza que me brinda siempre, a mis queridos padres quienes me dan su apoyo incondicional contando a mi novia en la cual me dio fortaleza a seguir adelante y a toda mi familia por su amor.

Ramon Navarro Tecco.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud, fuerza y sabiduría de poder concluir mi etapa de estudios a pesar de las dificultades que se me atravesó en este largo camino.

A mi familia, que me brindo su apoyo, a la universidad por darme la oportunidad de pertenecer a ella y a mis docentes por las enseñanzas brindadas para formarme y desarrollarme en el ámbito laboral.

Jennifer Patricia. Villacorta Tuesta.

A la universidad Cesar Vallejo por cobijarme en sus lindas aulas estos meses, al magister quien en todo momento nos enseñó con mayor comprensión y esmero, a mis hermosos padres quienes me dieron la vida.

Ramon Navarro Tecco.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	viii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 La gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – 2022	16
Tabla 2 El desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – 2022	17
Tabla 3 Prueba de normalidad de los datos.....	18
Tabla 4 La relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional	19

Índice de figuras

Figura 1 La gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.	16
Figura 2 Desarrollo organizacional en la empresa M&T – Yurimaguas 2022.....	17
Figura 3 Relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional.....	19

Resumen

La indagación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022, el estudio se inclinó por ser de tipo básico, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental, la cual evaluó el comportamiento de las variables en su contexto natural, incluyo como población de estudio a 10 trabajadores de la empresa M&T E.I.R.L para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El resultado fue, que la variable gestión de trabajo fue considerado como regular (60,0%) asimismo, el desarrollo organizacional fue calificada como regular (60,0%). Concluye que, existe una relación entre las variables, donde el coeficiente de correlación Pearson fue de 0,873 y con una significancia (bilateral) de 0,001.

Palabras clave: Gestión de trabajo, Desarrollo organizacional, Población.

Abstract

The investigation aimed to determine the relationship between work management and organizational development in the company M&T E.I.R.L - 2022, the study was inclined to be of a basic type, descriptive level - correlational and non-experimental design, which evaluated the behavior of the variables in their natural context, I include as a study population 10 workers of the company M&T E.I.R.L for data collection, the survey technique was applied and the instrument was the questionnaire. The result was that the work management variable was considered regular (60.0%), likewise, organizational development was rated as regular (60.0%). It concludes that there is a relationship between the variables, where the Pearson correlation coefficient was 0.873 and with a (bilateral) significance of 0.001.

Keywords: Work management, Organizational development, population.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el trabajo que realizan las personas en las organizaciones resulta ser lo más importante en el ámbito empresarial, porque de ello depende el cumplimiento de objetivos y metas, es así que la gestión del trabajo debe desarrollarse eficientemente sobre todo si se quiere lograr un adecuado desempeño laboral y desarrollo organizacional (Silva, 2018). No obstante, existen muchas empresas que no han logrado una adecuada gestión de trabajo, por tanto, ha presentado problemas en cuanto a la coordinación de las personas con las tareas, impidiendo que todos obtengan la información que necesitan para su labor, a su vez no llevan un control del horario y no se cumplen las metas organizacionales (Allen et al., 2021).

Durante la investigación se identificó que el sector ferretero es una de las actividades que se ha visto golpeada con la pandemia, no obstante, es una de las actividades de gran importancia para la economía de los países, pues de ella depende la construcción de toda infraestructura o mejoramiento de la misma. Sin embargo, este sector ha presentado problemas en cuanto a la gestión del trabajo, pues los equipos de estas empresas llevan a cabo sus actividades de modo dispersa, en itinerancia y alejados del centro de decisiones corporativas, por lo que resulta importante desarrollar estrategias formativas y de motivación para alentar el compromiso del equipo con el cumplimiento de objetivos organizacionales (Kampf, Hitka, & Lizbetinova, 2019).

Así mismo, las ferreterías en el Perú representan un sector estratégico para el crecimiento de infraestructura en nuestro país, por que contribuye a la construcción de edificaciones, viviendas, siendo la fuente que provee de materiales, equipamiento e insumos a las empresas constructoras, razón por la que es importante que la gestión de trabajo de las empresas dedicadas a brindar este servicio, se desarrollen eficientemente. Algo que no está sucediendo, pues existen empresas del sector que han presentado problemas en cuanto a la gestión del trabajo, como desconfianza y poca coordinación

con el equipo de trabajo, situación que limita el cumplimiento de los objetivos, además, la comunicación deficiente dificulta la coordinación entre las personas, generándose al igual que la deficiente designación de responsabilidades, por lo que, las funciones se desarrollan de manera empírica, generándose un desorden en el proceso (Oviedo et al., 2019)

Se detectó que el ámbito local del sector ferretero, no es ajeno a este problema, como es el caso de la empresa M&T E.I.R.L. tuvo como principal objetivo orientar al cliente a elegir los mejores materiales e insumos para la construcción, asegurando que los servicios prestados satisfagan los requisitos y expectativas. No obstante, han tenido problemas en cuanto al desarrollo de las actividades laborales, ello en gran parte se debe a la débil revisión permanente de las funciones que realiza el personal, los deficientes métodos de trabajo, las malas prácticas y el poco interés de los empresarios por preparar y capacitar al personal. A su vez existen problemas relacionados a la coordinación de las personas con las tareas, pues la empresa carece de una correcta organización laboral y tiene una deficiente distribución de las tareas, por lo que algunos trabajadores no tienen claro sus funciones, impidiéndoles cumplir con sus actividades adecuadamente y en un tiempo prudente.

Todo lo señalado anteriormente, dio lugar al siguiente problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022?, asimismo se planteó como problemas específicos, ¿Cómo se está gestionando el trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022?, ¿Cómo se viene dando el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022?

Por lo tanto, este tema de investigación se justificó bajo cuatro valores. De manera teórica, ya que la indagación se centró en juntar información relevante y actual sobre la gestión del trabajo y desarrollo organizacional, así como el empleo de teorías validadas para evaluar las variables de estudio.

De manera práctica, el desarrollo de esta tesis aportó resultados confiables y de utilidad a la empresa M&T E.I.R.L, evidenciándose las deficiencias de la gestión de trabajo que viene afectando el desarrollo organizacional, el cual se le sugiere establecer estrategias de mejora. De manera social, fue una referencia útil para realizar futuras investigaciones, al mismo tiempo, benefició a los dueños de la empresa, ya que el estudio fue una fuente de información para tomar decisiones acertadas y fortalecer las relaciones. Asimismo, de manera metodológica, el estudio otorgó a la comunidad científica los instrumentos validados para futuras investigaciones similares, como también se aplicó una metodología de nivel descriptiva-correlacional y de diseño no experimental orientada por los postulados Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

A su vez se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L Yurimaguas – 2022. Como objetivos específicos, Conocer la gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022; Conocer el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

A su vez, contiene la hipótesis general, Hi: Existe relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L. – Yurimaguas 2022, e hipótesis específicas: Hi1: La gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022, es deficiente. Hi2: El desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022, es inadecuado.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron las variables gestión del trabajo y desarrollo organizacional, se tuvo la necesidad de investigar fuentes relacionados al tema, con el propósito de analizar en el ámbito internacional, dentro de los cuales se encontraron. Blanco (2021), con su estudio, el cual tuvo como propósito de teorizar el desarrollo de la organización a partir de la innovación. Su investigación fue de tipo cualitativo-interpretativo y diseño no experimental, conformada por una población de 48 personas, las mismas que fueron encuestadas a través de la encuesta con un cuestionario de preguntas. El autor llegó a la conclusión que, que el desarrollo organizacional es innovador en la empresa ya que, ayuda a establecer estrategias para que sean ejecutadas por los líderes de la organización, de esta forma se obtuvo mayor conocimiento.

Por su parte, Ahmed *et al.* (2020). Tuvo como objetivo de demostrar la influencia de las estrategias de supervisión del talento humano en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Realizó una investigación tipo aplicada, diseño no experimental, constituida por una población de 80 empleados, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un formulario de interrogantes. Los autores concluyeron que, el desarrollo organizacional son las estrategias aplicadas para un cambio de la empresa, así como los supervisores de recursos humanos juegan un papel clave porque son quienes establecen prioridades y estándares y comparten las metas con sus empleados para que estén bien preparados para lograr esas metas con técnicas y procedimientos innovadores.

Asimismo, Méndez y Palacios (2020). Busco identificar la eficiencia de la gestión de la comunicación interna. Realizó una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental, constituida por una población de 55 personas, las mismas que fueron encuestadas por un cuestionario de preguntas. Los autores concluyeron que, la gestión laboral es la atención que brinda, como también integran normas de seguridad relacionados a la

administración de los Recursos Humanos buscando incrementar el rendimiento y garantizar operatividad de la empresa.

Ademas, Muhammad *et al.* (2019). Cuyo principal objetivo fue explicar el impacto del mediador del talento humano sobre el desarrollo organizacional. Realizó una investigación de tipo descriptivo, diseño no experimenta, conformada por una muestra de 300 empleados, para la obtención de datos e información hicieron uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los investigadores concluyen que, el trabajo en equipo mejora el capital humano, lo que significa un mayor compromiso organizacional, de igual forma, el desarrollo organizacional influye positivamente en el compromiso y a la vez ayuda a las personas de las organizaciones a mejorar el procedimiento de trabajo, generando un mayor desarrollo y mejora en las tareas para alcanzar sus objetivos de manera rápida.

Asimismo, Orellana *et al.* (2019). Buscó explicar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional. Realizó una investigación de tipo descriptivo y diseño no experimenta, conformada por una población de 50 trabajadores, para recolectar información se hizo mediante una entrevista. Los autores llegaron a la conclusión que, la gestión administrativa es vital, ya que permite mejorar los procesos de servicio al usuario de la empresa, tomando en cuenta la fortaleza y debilidades, para brindar un mejor servicio, mediante ello hacer el uso de estrategias y cambios para un excelente desarrollo organizacional.

Igualmente, se identificaron y tomaron como antecedentes a nivel nacional, a Talledo y Amaya (2020). Tuvo como objetivo general relacionar la gestión de la motivación del personal con el compromiso de estas personas. Realizó una investigación tipo correlacional, diseño no experimental, conformada por una población de 389 trabajadores, con una muestra de 193 trabajadores, fue indispensable utilizar la encuesta para conocer la percepción de los trabajadores, respuestas que fueron registrados en un cuestionario. Los investigadores concluyeron que, la gestión de la motivación es eficiente con

el 21.24%, por lo tanto, existe una relación entre la gestión motivacional y compromiso laboral en los conductores con un valor de $Rho= 0,992$, la misma que es una correlación alta.

Por su parte, Tarazona-Chamorro (2019). Estableció como objetivo principal la identificación de la incidencia de las habilidades del gerente en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Realizando una investigación de tipo cualitativo, diseño no experimental, la población del estudio conformaron 280 trabajadores, con una muestra de 60 trabajadores, para lograr adquirir los datos e información se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario para el registro de la información. El autor concluyó que, las habilidades gerenciales se encuentran en un nivel regular por el 68.3%, y el desarrollo organizacional el 98.3% indica que está en un nivel óptimo, por lo tanto, ambos se relacionan en los trabajadores administrativos.

Teniendo como base en las investigaciones redactadas en los párrafos anteriores, se planteó las bases teóricas sobre cada una de las variables, pues empezaremos definiendo la gestión de trabajo. De acuerdo Prieto & Ortiz (2019) el trabajo de los ejecutivos es una forma deliberada de abordar la planificación de los procesos de trabajo de una asociación, como emprendimientos, ciclos continuos o actividades rutinarias, para suministrar claridad que los grupos necesitan para llegar más rápido a sus objetivos. Asimismo, está relacionado con la planificación de personas y el trabajo que se ejecuta en todas las áreas de la entidad, lo cual asegures que se comparta información correspondiente y necesaria para realizar el trabajo principal (Bustamante, 2019).

Armijos et al (2019) menciona que la gestión del trabajo es una capacidad administrativa famosa, autoritaria a gran escala, dinámica y en constante evolución. Está conectado con el giro de los acontecimientos y la adaptabilidad de los marcos de trabajo y el cambio, sus ciclos de acción son de largo recorrido y su dirección es vital (Duggan *et al.*,2019). Además, la gestión de trabajo o también la gestión del personal es una actividad principal

que efectúa toda área de recursos humanos en diferentes entidades (Mohammad *et al.*,2020). Por lo tanto, permite organizar y desmenuzar los procedimientos relativos a los vínculos que se determinan entre los empleados y la organización (Bakker *et al.*,2020).

Por otra parte, McKenzie (2021) indica que diversas organizaciones tienen un área de recursos humanos que se dedica a las tareas de cómo organizar al personal para desarrollar sus actividades. Sin embargo, las micro pequeñas empresas normalmente no cuentan con una persona adecuada que desarrolle ese cargo. Según Varianou-Mikellidou *et al* (2019) persigue tres objetivos importantes para lograr una óptima gestión de trabajo: primero es la eficiencia, donde se desenvuelve el potencial del trabajo en equipo, pues se manifiesta la coherencia e integración con los demás materiales de la organización, al mismo tiempo con esta se busca que no exista personal sobrante, ya que es posible llegar a alcanzar los mismos objetivos con pocas horas de trabajo o menos trabajadores. Asimismo, está el desarrollo del potencial: es donde el personal aprenda más sobre sus funciones, también, corrijan sus errores, puedan desenvolverse o afrontarse a situaciones más extensas y así optimicen su capacidad de adaptación. Desde el punto de vista Troth & Guest (2019) la gestión de trabajo o laboral debe dirigirse normalmente a vincular a cada colaborador con el equipo humano, material y con las funciones correctas para conseguir el mayor rendimiento. Finalmente, está el proceso de retroalimentación con otros departamentos: esto sirve para resaltar a la carta de las condiciones y medios más exactos para realizar el trabajo, al tiempo que es apto de desarrollar con la mayor elocuencia a las exigencias de otras áreas (Rubio & García, 2019).

Por su parte, Erbes y Roitter (2020) precisan que la gestión del trabajo es la administración sistemática que permite la coordinación de los procesos de trabajo, a través de medios de comunicación, herramientas y delegación de responsabilidades. Ante ello, se ha visto pertinente evaluar la variable a través de cuatro dimensiones de la gestión, pues está basada en la planificación de las acciones en conjunto, el fortalecimiento del trabajo autónomo del personal,

la adquisición de experiencias respecto a las acciones sujetas a la responsabilidad de su puesto de trabajo, así como la evaluación del desempeño para realizar las mejoras necesarias.

Respecto a los anterior Erbes y Roitter (2020) explicó que el trabajo en equipo, está centrada en el análisis y planificación de las actividades, el establecimiento de objetivos, la delegación de actividades, la determinación de las herramientas para dar inicio al desarrollo de las acciones laborales. La autonomía, se centra en la capacidad del personal para identificar inconvenientes y oportunidades, así como la resolución de problemas oportunas. La adquisición de experiencias se centra en la rotación interna del personal y la programación de capacitaciones respecto a las necesidades laborales. Por último, la evaluación del desempeño es importante en la gestión, pues permitirá conocer el desempeño del personal en su puesto de trabajo y tomar decisiones oportunas frente a ella.

Tal como se muestra en la variable desarrollo organizacional, pues existe diversos autores que lo describe. Meza et al (2019) menciona que el desarrollo organizacional es un trabajo ordenado que incluye a toda la asociación y se controla desde el nivel más significativo para incrementar la adecuación o más que todo la prosperidad de la organización a través de intercesiones ordenadas y aplicando la información sobre las ciencias sociales. Asimismo, el desarrollo organizacional es una progresión de especulaciones, valores, sistemas y procedimientos a la luz de las ciencias sociales y situada a un proceso de cambio en cuestión a la situación del trabajo de una asociación, pues está determinada a incrementar el giro individual de los acontecimientos y trabajando en la presentación de la asociación cambiando las formas del comportamiento de los individuos de la asociación en el trabajo (Querevalú et al., 2020).

Ante ello Pacheco-Ruíz et al (2020) describen elementos del desarrollo organizacional las cuales son: intervenciones: son aquellos instrumentos que emplean para lograr el cambio consignado; también, el consultor: es la

persona responsable que facilita el desarrollo del programa organizacional coordinando y motivando el proceso. Asimismo, Vinko et al (2021) menciona el sistema: es el grupo de herramientas vinculadas y que se desenvuelven de forma ordenada y en armonía; además, el sistema – cliente: es donde se efectúa el procedimiento del desarrollo organizacional; esta, la catarsis: es la actitud que da el cambio que se realiza en la empresa, esto quiere decir es la acción que se muestra para cambiar antes las situaciones que obligan a efectuarlo. Por lo tanto, Gasviani (2019) señala el elemento conflicto proactivo: es donde se consigue resultados buenos para la asociación, pues suministra un punto clave a la empresa lo cual puede ser hecho por el consultor, asimismo, está el cambio: involucra a la cultura, actitudes, creencias, opiniones, ideas, con el propósito de que la organización pueda acoplarse mejor a los cambios que se presente en el entorno. Por otra parte, la teoría del caos: consiste en que cada área lleva a realizar modificaciones o a enfrentar circunstancias no previstas, pero igual siempre están relacionadas por la misión y visión de la organización (Shelygov et al.,2019). Por último, está el elemento de la transformación organizacional: es donde se sitúa los costos, la calidad y las herramientas digitales; que caracteriza por el traspaso de conocimiento y habilidades para que el sistema le sea más rápido de manejar en un futuro (Mkheimer & Mjlae, Factors of Employee Engagement and Organizational Development: Are they Linked, 2020).

Dado a los aspectos teóricos analizado anteriormente, la variable (Desarrollo organizacional) será evaluada a través de la investigación realizada por Tarazona-Chamorro (2020), quien sostiene que el desarrollo de la organización recae su importancia en la gestión del talento humano, pues permite que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera satisfactoria y eficiente. Por lo tanto, Tarazona-Chamorro (2020) toma en cuenta las dimensiones sostenidas por Guízar (2013), los cuales se contemplan de la siguiente manera:

La dimensión denominada sistema de incentivos: está relacionada como por los procesos y estrategias para motivar al personal, logrando que estas

personas tomen interés por rebasar sus propios límites y lograr la perfección de sus metas personales y laborales (Tarazona-Chamorro, 2020). Esta dimensión está comprendida por: incentivos, reconocimientos al personal y desarrollo personal.

Respecto a la dimensión orientación a resultados: hace referencia a las metas trazadas en el desarrollo de las funciones laborales, centradas en la implementación de estrategias, aplicación de herramientas, la toma de decisiones, que lleven al logro de los resultados esperados (Tarazona-Chamorro, 2020). Entre sus indicadores se toman, las metas y objetivos organizacionales, el desarrollo de estrategias y el trabajo en equipo.

En cuanto a la dimensión orientación sistemática: el DO está orientada a la aplicación de procedimiento, la misma que debe estar diseñando para el trabajo en equipo y la respuesta rápida a los requerimientos del usuario o cliente (Tarazona-Chamorro, 2020). Como indicadores se toman, la implantación de elementos tecnológicos, la toma de decisiones laborales, la solución de inconvenientes y la coordinación de actividades entre los diversos involucrados en el proceso.

La dimensión denominada orientación al cambio: consiste en redefinir las actitudes, creencias, etc., con el fin de que la empresa logre acoplar mejor a cambios inesperados (Tarazona-Chamorro, 2020). Esta dimensión abarca la identificación del compromiso individual, la identificación de los agentes del cambio, el desarrollo de la creatividad y la búsqueda de la transformación de los proceso y actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

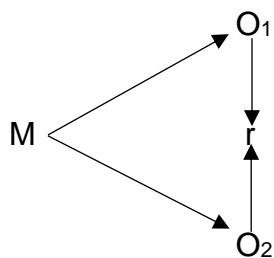
3.1.1. Tipo de estudio

El trabajo de investigación fue de tipo básico, el estudio se concentró en la evaluación de variables identificadas con el objetivo de cuantificar la problemática prevista, generando de esta manera conocimiento e información base para futuras investigaciones.

3.1.2. Diseño de investigación

Al mismo tiempo, el trabajo de investigación fue de nivel descriptivo y relacional, puesto que se describieron el comportamiento de las variables respecto a la percepción de una muestra de personas seleccionadas, al mismo tiempo, estos resultados fueron fundamentales para determinar la relación estadística (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Respecto al diseño y partiendo de los objetivos de la investigación, se precisa que fue no experimental, puesto que de ninguna forma se pretendió manipular las variables, por el contrario, fueron evaluadas tal y como se encuentran en la actualidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el estudio presente el siguiente diseño:



Donde:

M: Muestra objeto de estudio

O₁: Evaluación de la variable gestión de trabajo

O₂: Evaluación de la variable desarrollo organizacional

r: Relación estadística entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del trabajo

Definición conceptual: Administración sistemática que permite la coordinación de los procesos de trabajo, a través de medios de comunicación, herramientas y delegación de responsabilidades (Erbes y Roitter, 2020).

Definición operacional: La variable se evaluó a través de las dimensiones e indicadores, habiendo utilizado un cuestionario de 16 ítems que responden a escala tipo Likert.

Variable 2: Desarrollo organizacional

Definición conceptual: El desarrollo organizacional es el esfuerzo planificado y sostenido para mejorar el desempeño de la organización de una manera específica al ayudar a las personas, en ella a aplicar prácticamente la teoría del comportamiento para trabajar mejor juntos como individuos y equipos (Tarazona-Chamorro, 2020).

Definición operacional: La variable se evaluó a través de 4 dimensiones siendo estas: sistema de incentivos, orientación de resultados, sistemática y de cambio, con un total de 14 Ítems con escala tipo Likert.

La operacionalización de variables se encuentra en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Conformado por trabajadores de la empresa M&T E.I.R.L., los cuales sumaron un total de 10, los cuales se encuentran distribuidos en las diversas áreas de la empresa.

3.3.2. Muestra:

La muestra se constituyó en 10 trabajadores, por tener una población pequeña dentro de la empresa.

3.3.3. Muestreo:

Se tomó en cuenta la aplicación del muestreo no probabilístico por la razón de que la población es muy pequeña y por conveniencia de los investigadores.

3.3.4. Unidad de análisis: cada trabajador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a los objetivos de la investigación y los procedimientos metodológicos, se ha utilizado la técnica de la encuesta, ya que fue la más idónea para conocer la percepción de las personas sobre una variable determinada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Al mismo tiempo, fue necesario utilizar el cuestionario como instrumento de recolección de información. Pues como lo explica Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este instrumento es el factible para calificar los ítems, dimensiones y variables.

Por lo tanto, el instrumento para la variable gestión de trabajo, se utilizaron las dimensiones propuestas por Erbes y Roitter (2020), creando los cuestionarios: con 16 ítems que tiene cinco opciones de respuesta como escala de medición. Por el cual la segunda variable: desarrollo organizacional, se tomaron las dimensiones propuestas por Tarazona-Chamorro (2020), creando un cuestionario con 14 ítems con cinco opciones de respuesta como escala de medición.

Posteriormente, los instrumentos fueron validados por 3 expertos en el tema, quienes fueron los especialistas encargados de juzgar la efectividad de los cuestionarios.

Por otro lado, tras la validación de los cuestionarios, fue importante realizar la prueba de confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, que de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el índice de fiabilidad debe mantenerse por encima de 0,7 para continuar con el procesamiento de los datos.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación requirió de una autorización de la entidad objeto de estudio, por lo que, se envió un documento al despacho del gerente dando a conocer el propósito e intervenciones del estudio. Posteriormente se coordinó con el encargado de la empresa todos los procedimientos y actividades a realizarse para la aplicación el día 11 de junio por la tarde, la misma que previamente fue comunicado a los trabajadores, apelando a su colaboración sincera de cada uno de ellos. Seguidamente, se explicó a los trabajadores las instrucciones de la encuesta, la misma que fue aplicada por un tiempo de 30 minutos. Al término de la aplicación del cuestionario, estas fueron recogidas, verificando que todas las preguntas hayan sido respondidas, de lo contrario fueron descartadas.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos, se realizaron en el programa estadístico SPSS v.26, iniciando con la tabulación de los datos por cada encuestado e ítem utilizado en los cuestionarios, proceso que se realizó para cada una de las variables. Una vez más se realizó la prueba de confiabilidad, continuado con la sumatoria de los datos de acuerdo a cada persona. Continuando, con la prueba de normalidad de los datos a través del

estadístico Shapiro–Wilk ya que se analizarán una cantidad menor a 50 casos, que al calcularse una significancia mayor a 0.5 se optó por una prueba paramétrica (Pearson). Por último, se realizó la prueba de correlación, a través del cual se identificó el índice de correlación y el grado de significancia de la misma.

3.7. Aspectos éticos

Se respetó la decisión de los encuestados para contribuir con la investigación, además, los datos recolectados fueron procesados de manera confidencial, por lo que, cada cuestionario fue codificado para su tabulación, por otro lado, se respondió a toda objeción o duda que tuvieron los trabajadores para con la investigación. Cabe precisar que, los investigadores de ninguna manera pretendieron perjudicar a la empresa ni a los trabajadores que participaron en el estudio, guardando mesura en la divulgación de la información. Por lo tanto, la empresa a través de su gerente firmo la carta de autorización de publicación de información. A través del estudio se buscó beneficiar a los intereses organizacionales de la empresa, ofreciendo un informe que les permita tomar decisiones futuras, buscando la mejora de la gestión de las actividades laborales y el desarrollo de la organización. Cabe recalcar que se ha respetado los lineamientos de la Normas Internacionales APA 7ª edición para citar y referenciar todo autor que ha enriquecido el análisis situacional de la investigación y las bases teóricas de la misma.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

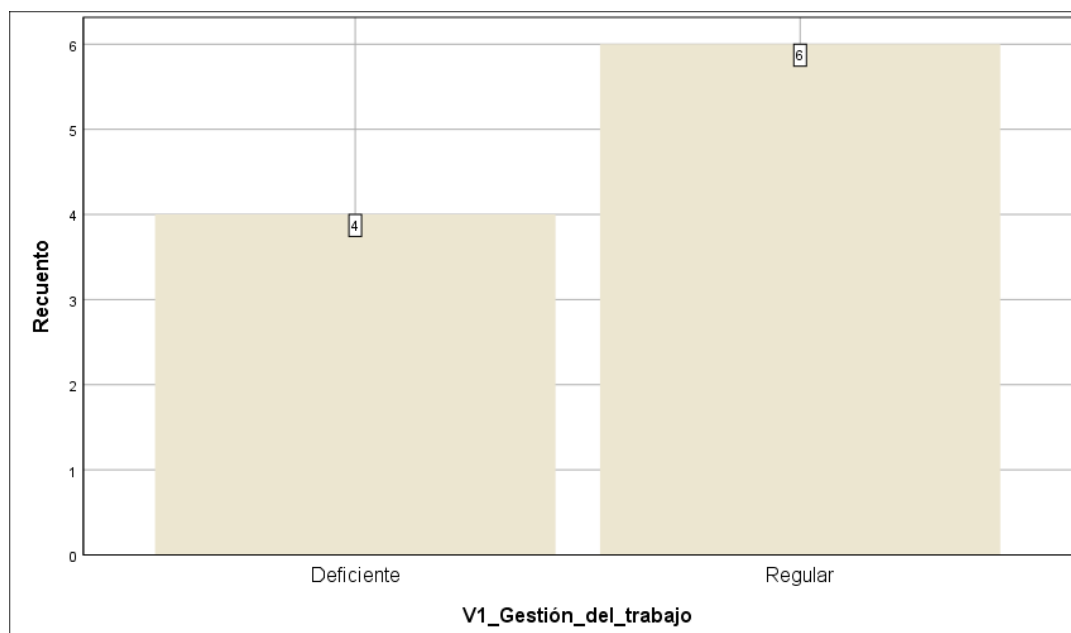
Tabla 1

La gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	40,0	40,0	40,0
	Regular	6	60,0	60,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 1 La gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores

Respecto a la gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L se evidencio que los trabajadores lo califican como regular (60,0%); también, el 40,0% lo considera como deficiente.

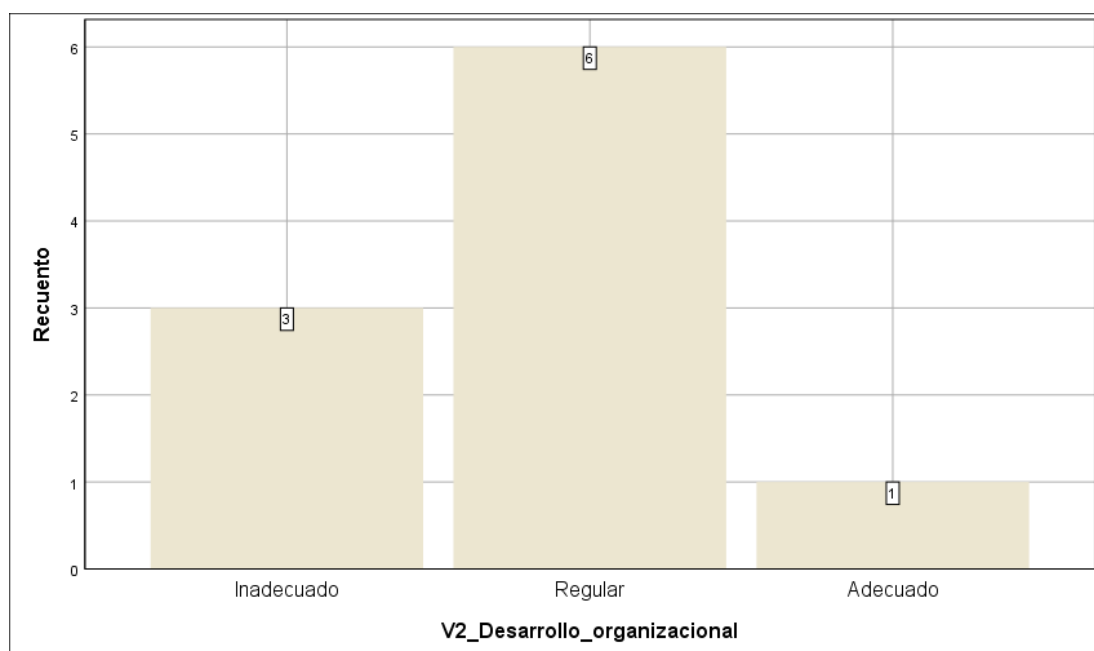
Tabla 2

El desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	3	30,0	30,0	30,0
	Regular	6	60,0	60,0	90,0
	Adecuado	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores

Figura 2 El desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores

De acuerdo a la percepción de los trabajadores de la empresa M&T E.I.R.L, el 60,0% señala que el desarrollo organizacional es regular, asimismo, el 30,0% lo considera inadecuado y un 10,0% lo califica como adecuado.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del trabajo	,947	10	,635
Desarrollo organizacional	,968	10	,872

Luego de la tabulación de los datos en el programa SPSS v26, teniendo en cuenta los 10 casos analizados se ha realizado la prueba de Shapiro Wilk; por ello los resultados muestran el nivel de significancia de la variable gestión del trabajo es 0,635 y desarrollo organizacional es 0,872; por lo tanto, al evidenciar que los índices son mayores al valor esperado (0,05) se determina que la distribución muestra normalidad, optando por una prueba paramétrica como lo es el estadístico Pearson.

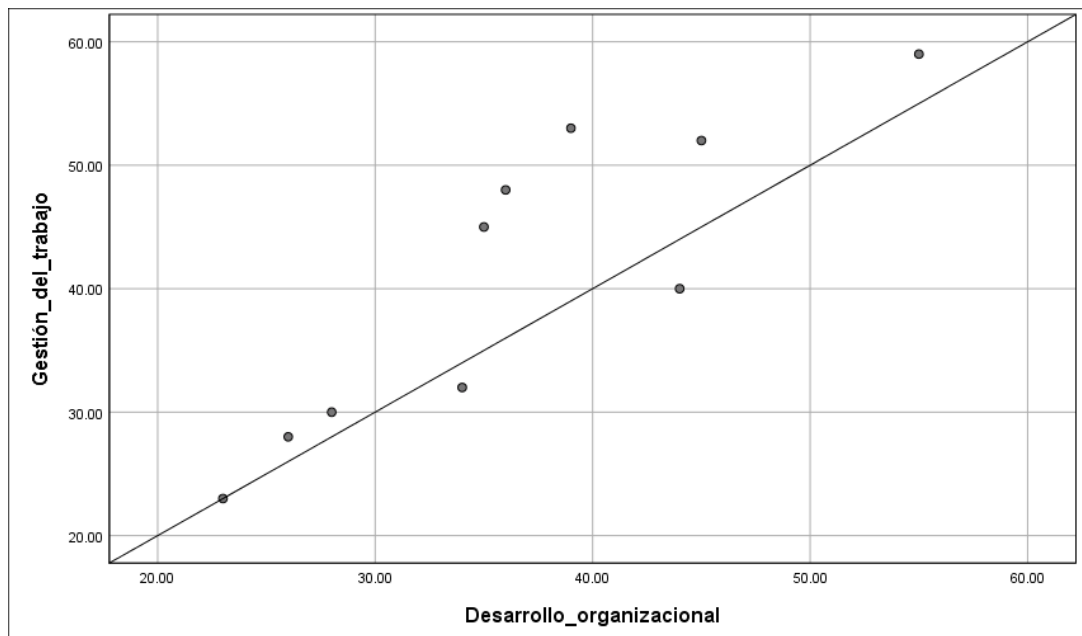
Tabla 4

Relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional

		Gestión del trabajo	Desarrollo organizacional
Gestión del trabajo	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	10	10
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 3 Relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional



Fuente: análisis realizado en Spss

En la tabla 4, el coeficiente de correlación mostrado es 0,873 que es positiva considerable con una significancia bilateral de 0,001, que esta por debajo del índice esperado (0,01); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, esto quiere decir, que existe una relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organización en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

V. DISCUSIÓN

La pandemia ha significado un cambio constante para todas las empresas, ya que tuvieron que orientar al personal a un trabajo remoto, lo cual tuvo un gran impacto en la gestión de los trabajos como la dificultad del control de horario, la mala comunicación y el incumplimiento de las metas organizacionales a tiempo, llevando a un desarrollo organizacional inadecuada. Ante ello, Bakker *et al.* (2020) señalan que las empresas pasaron de digitalizar las relaciones entre clientes y empresas a las relaciones entre empleadores y empleados. Es así que se llevó a cabo la presente investigación, en la cual evaluamos la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional a través de instrumentos validados por expertos en el tema, dichos datos fueron recolectados en un determinado periodo, en el cual tras ser tratado por el programa SPSS se obtuvieron los siguientes resultados:

Respecto a la variable gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L el 60,0% de los encuestados lo califican de manera regular y 40,0% lo considera como deficiente, demostrando que existen algunas falencias que deben ser mejoradas para contrarrestar con las actividades, pues en la encuesta aplicada consideran que el establecimiento de objetivos a veces se encuentra relacionados con las actividades planificadas, casi nunca se identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo, asimismo, los problemas algunos veces son identificados y solucionados de manera inmediata, a veces la gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal, casi siempre aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño, pero pocas veces se emite los resultados de desempeño. Los resultados son semejantes a la investigación Allen *et al.* (2021), quienes en su investigación evidencio que muchas empresas que no han logrado una adecuada gestión de trabajo, por tanto, ha presentado problemas en cuanto a la coordinación de las personas con las tareas, impidiendo que todos obtengan la información que necesitan para su labor, a su vez no llevan un control del horario y no se cumplen las metas organizacionales.

También Kampf et al. (2019) concluyó que el sector ferretero ha presentado problemas en cuanto a la gestión del trabajo, pues los equipos de estas empresas llevan a cabo sus actividades de modo dispersa, en itinerancia y alejados del centro de decisiones corporativas. Por ello, Méndez y Palacios (2020) afirmaron que la gestión laboral es la atención que brinda, como también integran normas de seguridad relacionados a la administración de los Recursos Humanos buscando incrementar el rendimiento y garantizar operatividad de la empresa. Dado a los antecedentes analizados, rescatamos que la gestión laboral es una disciplina gerencial que involucra o implica las políticas, reglas, regulaciones, procedimientos y competencias que rigen y regulan la fuerza laboral en organizaciones.

En cuanto a la variable desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L los datos obtenidos en el programa SPPS indican es regular según el 60,0% de la población encuestada, el 30,0% lo considera inadecuado; muchos de los problemas que enfrentan la empresa tienen mucho que ver con las personas, las estrategias y los sistemas ineficaces, pues mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores señalaron que, casi nunca se ha implementado un sistema de incentivos para motivar al cumplimiento de los objetivos, asimismo, indican que algunas veces recibieron un reconocimiento por su desempeño, también, casi nunca se fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas, las decisiones que los jefes toman casi nunca buscan el bienestar del personal, como también, los canales de comunicación son inadecuados, por lo que pocas veces se muestran estar comprometidos con los cambios. Se confirma con los hallazgos de Blanco (2021), quien determinó que desarrollo organizacional que se viene ejecutándose en la empresa es innovador, pues a permitido establecer estrategias para que sean ejecutadas por los líderes de la organización, de esta forma se obtuvo mayor conocimiento. Por otro lado, los resultados no coinciden con el hallazgo de Tarazona-Chamorro (2019), en su artículo identifico en el UNHEVAL de la ciudad de Huánuco que, el desarrollo organizacional se encuentra en un nivel óptimo (98.3%).

Finalmente, el propósito de la investigación fue establecer la relación entre las variables, los datos en el programa SPSS v26 se ha realizado la prueba de Shapiro Wilk teniendo en cuenta los 10 casos analizados, se determinó una distribución normal ya que para la variable gestión del trabajo es 0,635 y desarrollo organizacional es 0,872, índices mayores al valor esperado (0,05). Dada la correlación de Pearson se demostró que existe una relación positiva considerable ($r = 0,873$) entre la gestión del trabajo y el desarrollo organización en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022. Lo cual concuerda con Muhammad *et al.* (2019), quienes determinaron que el desarrollo organizacional influye positivamente en el compromiso, pues el DO ayuda a las personas de las organizaciones a mejorar el procedimiento de trabajo para alcanzar sus objetivos de manera rápida.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Concerniente, a la relación entre las variables que es la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L existe una relación positiva considerable; lo cual fue contrastada por un coeficiente de correlación de 0,873 y una significancia bilateral de 0,001.
- 6.2. Tras analizar los resultados se logró identificar que un 60,0% califico como regular a la gestión del trabajo en la empresa M&T E.I.R.L - Yurimaguas 2022.
- 6.3. Asimismo, se determino que el desarrollo organizacional es considerado como regular (60,0%) por parte de los trabajadores de la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al administrador de la Empresa M&T E.I.R.L, consolidar estrategias para optimizar la gestión del trabajo concerniente a los objetivos y metas de la misma, con la finalidad de eliminar las debilidades para mejorar el desarrollo organizacional.
- 7.2. Al administrador de la Empresa M&T E.I.R.L se le sugiere programar talleres motivacionales “hora feliz” de manera mensual para fomentar el trabajo en equipo, con el propósito de mejorar la actitud y generar un desempeño exitoso en los trabajadores.
- 7.3. Se le sugiere al administrador de la Empresa M&T E.I.R.L, implementar un programa de incentivos para el mejor trabajador del mes, con la finalidad de que el mismo se sienta cómodo y más comprometido con la empresa.

REFERENCIAS

- Ahmed, R., Aziz, J., Hafeez, K., & Ahmed, U. (2020). An Exploration of Strategies of Human Resource Supervisor in Facilitating the Achievement of Organizational Goals: Implications for HR and Organizational Development. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 2(4), 20-26. <https://doi.org/10.33166/ACDMHR.2020.04.003>
- Allen, T., Merlo, K., Lawrence, R., Slutsky, J., & Gray, C. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Review Applied psychology*, 70(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., y Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 1-25. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive Vitality Management, Work Engagement, and Creativity: The Role of Goal Orientation. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 351-378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>
- Blanco, F. (2021). Cosmovisión ontoepistémica del desarrollo organizacional innovador en las empresas de servicios públicos. *Universidad Ezequiel Zamora*, 1(1), 157-163. http://libreria.unellez.edu.ve/wp-content/uploads/2022/01/Memorias-I-Jornadas-Virtuales-de-Creacion-Intelectual_2021.pdf#page=157
- Bustamante, A. M. (2019). Gestión humana socialmente responsable en cooperativas de trabajo asociado colombianas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 95(1), 217-255. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70518/6887562.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento* renacyt. Lima.

<http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 1(1), 25-35. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Erbes, A., y Roitter, S. (2020). Estrategia Tecnológica y Organización del Trabajo: Especificidades de la Industria Manufacturera Argentina. *Revista De Economía Y Estadística*, 58(1), 81-111. <https://doi.org/10.55444/2451.7321.2020.v58.n1.31868>
- Gasviani, B. (2019). Organizational development stages and growth trends of entrepreneurial company. *Ekonomisti*, 1(1), 133-140. http://ekonomisti.tsu.ge/doc/ekonomisti_1_2019.pdf#page=133
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Kampf, R., Hitka, M., & Lizbetinova, L. (2019). Direction of the Corporate Culture in Slovak and German Transport Companies from a Top Managers' Perspective. *Periodica Polytechnica Transportation Engineering*, 47(3), 213-219. <https://doi.org/10.3311/PPtr.11166>
- McKenzie, D. (2021). Small business training to improve management practices in developing countries: re-assessing the evidence for 'training doesn't work'. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(2), 276-301. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab002>
- Méndez, C., y Palacios, N. (2020). Análisis de la Gestión de Comunicación Organizacional en empresas vinculadas a normas de comercio seguro. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 5(18), 67-84. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.3.67-84>
- Meza, S., Morgan, J., y Díaz, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

- Mkheimer, I., & Mjlae, S. (2020). Factors of Employee Engagement and Organizational Development: Are they Linked. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 788-797. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E5784.018520>
- Mohammad, H., Sutherland, W., Beth, N., & Sawyer, S. (2020). Platformic Management, Boundary Resources for Gig Work, and Worker Autonomy. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 1(29), 153-189. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10606-019-09368-7>
- Muhammad, A., Nawaz, R., Humayon, A., & Ahmed, M. (2019). Mediating Effect of Human Capital on Organizational Culture, Teamwork, Organizational Development and Organizational Commitment. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 5(3), 1-9. https://www.researchgate.net/profile/Aamir-Hayat/publication/347825801_Mediating_Effect_of_Human_Capital_on_Organizational_Culture_Teamwork_Organizational_Development_and_Organizational_Commitment/links/5fe4436645851553a0e64685/Mediating-Effect-of-Human-C
- Orellana, D., Erazo, J., Narváez, C., y Matovelle, M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Revista científica evaluada por Pares*, 3(2-2), 1-20. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Oviedo, D., Scholl, L., Innao, M., & Pedraza, L. (2019). Do Bus Rapid Transit Systems Improve Accessibility to Job Opportunities for the Poor? The Case of Lima, Peru. *Sustainability*, 11, 27-95. <https://doi.org/10.3390/su11102795>
- Pacheco-Ruíz, C., Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, William, y Hernández-Palma, H. G. (2020). Técnicas de desarrollo organizacional para la actualización tecnológica del docente en instituciones de educación superior. *Formación universitaria*, 13(5), 191-201. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500191>
- Prieto, J. L., y Ortiz, J. (2019). Saberes necesarios para la gestión del trabajo matemático en la elaboración de simuladores con GeoGebra. *Bolema, Rio Claro*, 33(65), 1276-1304. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-4415v33n65a15>
- Querevalú, E. F., Cabrera, X., y Chávarry, P. d. (2020). Desarrollo Organizacional y Satisfacción Laboral de Colaboradores de un Centro de Información

- Universitario. *Revista Científica EPISTEMIA* , 4(3), 1-9.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1419>
- Rubio, L. A., y García, O. F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8(1), 35-48. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Shelygov, A., Biryukov, V., & Avramenko, G. (2019). Assessing organizational development and analyzing strategic actions in a company. *Moscow Polytechnic University*, 6(107), 1311-1316.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41199457>
- Shelygov, A., Biryukov, V., & Avramenko, G. (2019). Assessing organizational development and analyzing strategic actions in a company. *Moscow Polytechnic University*, 6(107), 1311-1316.
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41199457>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Ciencias.
<http://dx.doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.46>
- Talledo, M., y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77- 86. <http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Tarazona-Chamorro, A. (2019). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019. *Revista Gaceta Científica*, 6(3), 162 - 173. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>
- Troth, A. C., & Guest, D. E. (2019). The case for psychology in human resource management research. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 34-48. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12237>
- Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Dimopoulos, C., Wybo, J.-L., Guldenmund, F. W., Nicolaidou, O., & Anyfantis, I. (2019). Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Safety Science*, 116(1), 221-244. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.009>Get rights and content
- Vinko, I., Petrescu, A.-G., & Marius, I. (2021). Managing and measuring performance in organizational development. *Journal homepage*, 35(1), 915–928. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1951317>

ANEXOS

ANEXO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: La relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

Variable 1: Gestión del trabajo

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	Trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo	X		X		X	
2	Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse.	X		X		X	
3	Los objetivos establecidos se encuentran relacionados con las actividades planificadas	X		X		X	
4	Sus actividades son delegadas de acuerdo con las funciones de su puesto	X		X		X	
5	La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades	X		X		X	
6	La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades	X		X		X	
Nº	Autonomía	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo.	X		X		X	
8	Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo.	X		X		X	
9	Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata.	X		X		X	
Nº	Adquisición de experiencias	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo	X		X		X	
11	La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal	X		X		X	
Nº	Evaluación del desempeño	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño	X		X		X	
13	La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal	X		X		X	
14	La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo	X		X		X	
15	La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral	X		X		X	
16	Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores.	X		X		X	

Variable 2: Desarrollo organizacional

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Nº Sistema de incentivos							
1	La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	
2	Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa.	X		X		X	
3	Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos.	X		X		X	
Nº Orientación a resultados							
4	Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales.	X		X		X	
5	Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma.	X		X		X	
6	La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas.	X		X		X	
7	La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo.	X		X		X	
Nº Orientación sistemática							
8	La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos.	X		X		X	
9	En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora constantes de los procesos.	X		X		X	
10	La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas.	X		X		X	
11	Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades.	X		X		X	
Nº Orientación al cambio							
12	Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales.	X		X		X	
13	Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores.	X		X		X	
14	Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Montenegro Otiniano Luis Eduardo.

DNI: 27745996

Especialidad del validador: Magister en administración – Licenciado en administración

ORCYD: 0000-0002-0654-6894

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

Mag. Lic. Admr. Luis Eduardo Montenegro Otiniano

ANEXO 2

Cuestionario para la Variable: Gestión del Trabajo

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual será anónimo, por favor sírvase a indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5
1	¿La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo?					
2	¿Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse?					
3	¿Los objetivos establecidos se encuentra relacionados con las actividades planificadas?					
4	¿Sus actividades son delegadas de acuerdo a las funciones de su puesto?					
5	¿La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?					
6	¿La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades?					
N°	Dimensión 2: Autonomía	1	2	3	4	5
7	¿Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo?					
8	¿Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo?					
9	¿Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata?					
N°	Dimensión 3: Adquisición de experiencias	1	2	3	4	5
10	¿La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo?					
11	¿La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal?					
N°	Dimensión 4: Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
12	¿Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño?					
13	¿La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal?					
14	¿La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo?					
15	¿La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral?					
16	¿Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores?					


Cuestionario para la Variable: Desarrollo Organizacional

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual sera anónimo, por favor sírvase indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Sistema de incentivos	1	2	3	4	5
1	¿La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos?					
2	¿Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa?					
3	¿Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos?					
N°	Dimensión 2: Orientación a resultados	1	2	3	4	5
4	¿Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales?					
5	¿Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma?					
6	¿La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas?					
7	¿La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo?					
N°	Dimensión 3: Orientación sistemática	1	2	3	4	5
8	¿La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos?					
9	¿En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos?					
10	¿La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas?					
11	¿Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades?					
N°	Dimensión 4: Orientación al cambio	1	2	3	4	5
12	¿Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales?					
13	¿Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores?					
14	¿Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de investigación.
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Montenegro Otiniano Luis Eduardo
Documento de identidad	27745996
Años de experiencia en el área	+ de 10 años
Máximo Grado Académico	Magister MBA en administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Grupo San Antonio
Cargo	Administrador
Número telefónico	944668463
Firma, firma digital	Firma Digital Aceptable 
Fecha	19 / Agosto / 2022.

ANEXO 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

QUE MIDE: La relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo

organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

Variable 1: Gestión del trabajo

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	Trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo	X		X		X	
2	Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse.	X		X		X	
3	Los objetivos establecidos se encuentran relacionados con las actividades planificadas	X		X		X	
4	Sus actividades son delegadas de acuerdo con las funciones de su puesto	X		X		X	
5	La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades	X		X		X	
6	La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades	X		X		X	
Nº	Autonomía	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo.	X		X		X	
8	Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo.	X		X		X	
9	Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata.	X		X		X	
Nº	Adquisición de experiencias	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo	X		X		X	
11	La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal	X		X		X	
Nº	Evaluación del desempeño	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño	X		X		X	
13	La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal	X		X		X	
14	La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo	X		X		X	
15	La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral	X		X		X	

16	Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Variable 2: Desarrollo organizacional

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X	
2	Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa.	X		X		X	
3	Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos.	X		X		X	
Nº	Orientación a resultados	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales.	X		X		X	
5	Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma.	X		X		X	
6	La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas.	X		X		X	
7	La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo.	X		X		X	
Nº	Orientación sistemática	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos.	X		X		X	
9	En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos.	X		X		X	
10	La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas.	X		X		X	
11	Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades.	X		X		X	
Nº	Orientación al cambio	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales.	X		X		X	
13	Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores.	X		X		X	
14	Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Arana Cerna Branco Ernesto

DNI: 16786967

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

ORCYD: 0000-0003-1970-1950

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4

Cuestionario para la Variable: Gestión del Trabajo

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual será anónimo, por favor sírvase a indicar o marcar con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
	1	2	3	4	5
	Enunciado				
N°	Dimensión 1: Trabajo en Equipo				
1	¿La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo?				
2	¿Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse?				
3	¿Los objetivos establecidos se encuentra relacionados con las actividades planificadas?				
4	¿Sus actividades son delegadas de acuerdo a las funciones de su puesto?				
5	¿La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?				
6	¿La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades?				
N°	Dimensión 2: Autonomía				
7	¿Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo?				
8	¿Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo?				
9	¿Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata?				
N°	Dimensión 3: Adquisición de experiencias				
10	¿La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo?				
11	¿La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal?				
N°	Dimensión 4: Evaluación del desempeño				
12	¿Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño?				
13	¿La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal?				
14	¿La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo?				
15	¿La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral?				
16	¿Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores?				


Cuestionario para la Variable: Desarrollo Organizacional

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual será anónimo, por favor sírvase indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

	Enunciado	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Sistema de incentivos	1	2	3	4	5
1	¿La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos?					
2	¿Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa?					
3	¿Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos?					
N°	Dimensión 2: Orientación a resultados	1	2	3	4	5
4	¿Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales?					
5	¿Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma?					
6	¿La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas?					
7	¿La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo?					
N°	Dimensión 3: Orientación sistemática	1	2	3	4	5
8	¿La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos?					
9	¿En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos?					
10	¿La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas?					
11	¿Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades?					
N°	Dimensión 4: Orientación al cambio	1	2	3	4	5
12	¿Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales?					
13	¿Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores?					
14	¿Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de investigación.
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Arana Cerna Branco Ernesto
Documento de identidad	16786967
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Estadística Matemática
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	985261320
Firma, firma digital	Firma Digital - Aceptable 
Fecha	17 / Agosto / 2022.

ANEXO 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: La relación entre la gestión del trabajo y el desarrollo

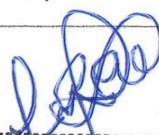
organizacional en la empresa M&T E.I.R.L – Yurimaguas 2022.

Variable 1: Gestión del trabajo

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	Trabajo en equipo	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo	✓		✓		✓	
2	Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse.	✓		✓		✓	
3	Los objetivos establecidos se encuentran relacionados con las actividades planificadas	✓		✓		✓	
4	Sus actividades son delegadas de acuerdo con las funciones de su puesto	✓		✓		✓	
5	La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades	✓		✓		✓	
6	La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades	✓		✓		✓	
Nº	Autonomía	SI	NO	SI	NO	SI	NO
7	Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo.	✓		✓		✓	
8	Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo.	✓		✓		✓	
9	Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata.	✓		✓		✓	
Nº	Adquisición de experiencias	SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo	✓		✓		✓	
11	La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal	✓		✓		✓	
Nº	Evaluación del desempeño	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño	✓		✓		✓	
13	La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal	✓		✓		✓	
14	La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo	✓		✓		✓	
15	La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral	✓		✓		✓	
16	Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Variable 2: Desarrollo organizacional

Dimensiones		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Nº	Sistema de incentivos	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓	
2	Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa.	✓		✓		✓	



 Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
 C.E.L. N° 0557

3	Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos.	✓		✓		✓	
Nº	Orientación a resultados	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales.	✓		✓		✓	
5	Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma.	✓		✓		✓	
6	La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas.	✓		✓		✓	
7	La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
Nº	Orientación sistemática	SI	NO	SI	NO	SI	NO
8	La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos.	✓		✓		✓	
9	En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos.	✓		✓		✓	
10	La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas.	✓		✓		✓	
11	Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades.	✓		✓		✓	
Nº	Orientación al cambio	SI	NO	SI	NO	SI	NO
12	Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales.	✓		✓		✓	
13	Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores.	✓		✓		✓	
14	Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pecsén Quiroz Juan Ramón

DNI: 16468423

Especialidad del validador: Economista – Metodólogo.

ORCYD:


 Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
 C.E.L. N° 0557
 Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

Cuestionario para la Variable: Gestión del Trabajo

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual será anónimo, por favor sírvase a indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5
1	¿La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo?					
2	¿Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse?					
3	¿Los objetivos establecidos se encuentra relacionados con las actividades planificadas?					
4	¿Sus actividades son delegadas de acuerdo a las funciones de su puesto?					
5	¿La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?					
6	¿La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades?					
N°	Dimensión 2: Autonomía	1	2	3	4	5
7	¿Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo?					
8	¿Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo?					
9	¿Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata?					
N°	Dimensión 3: Adquisición de experiencias	1	2	3	4	5
10	¿La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo?					
11	¿La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal?					
N°	Dimensión 4: Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
12	¿Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño?					
13	¿La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal?					
14	¿La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo?					
15	¿La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral?					
16	¿Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores?					



 Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
 C.E.L. N° 0557

Cuestionario para la Variable: Desarrollo Organizacional

Estimado(a), agradecemos su participación en este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Por lo cual sera anónimo, por favor sírvase indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Sistema de incentivos	1	2	3	4	5
1	¿La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos?					
2	¿Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa?					
3	¿Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos?					
N°	Dimensión 2: Orientación a resultados	1	2	3	4	5
4	¿Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales?					
5	¿Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma?					
6	¿La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas?					
7	¿La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo?					
N°	Dimensión 3: Orientación sistemática	1	2	3	4	5
8	¿La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos?					
9	¿En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos?					
10	¿La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas?					
11	¿Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades?					
N°	Dimensión 4: Orientación al cambio	1	2	3	4	5
12	¿Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales?					
13	¿Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores?					
14	¿Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla?					



 Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
 C.E.L. N° 0557

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de investigación.
Objetivo del instrumento	Validar el contenido del cuestionario por un experto, para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación.
Nombres y apellidos del experto	Pecsen Quiroz Juan Ramon
Documento de identidad	16468423
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister...
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	
Firma, firma digital	<p>Firma Digital - Aceptable</p>  <p>Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz C.E.L. N° 0557</p>
Fecha	...19. / Agosto / 2022.

ANEXO 7

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Gestión del trabajo	Administración sistemática que permite la coordinación de los procesos de trabajo, a través de medios de comunicación, herramientas y delegación de responsabilidades (Erbes y Roitter, 2020)	La variable será evaluada a través de las dimensiones e indicadores propuesto por Erbes y Roitter (2020); utilizando un cuestionario de 16 ítems que responden a escala tipo Likert.	Trabajo en equipo	Análisis de las actividades	Likert	
				Planificación de actividades		
				Establecimiento de objetivos		
				Delegación de actividades		
				Determinación de herramientas		
				Puesta en marcha de actividades		
			Autonomía	Identificación de inconvenientes		
				Identificación de oportunidades		
				Resolución de problemas		
			Adquisición de experiencias	Rotación interna de personal		
				Programas de capacitación		
				Evaluación del desempeño		Herramientas de evaluación
						Informe de resultados
Identificación de necesidades						
Toma de decisiones correctivas						
Crecimiento del personal						
Desarrollo organizacional	El desarrollo organizacional es el esfuerzo planificado y sostenido para mejorar el desempeño de la organización de una manera específica al ayudar a las personas en ella a aplicar prácticamente la teoría del comportamiento para trabajar mejor juntos como individuos y equipos (Tarazona-Chamorro, 2020).	La variable será evaluada a través de 4 dimensiones propuestas por Tarazona-Chamorro (2020), siendo: sistema de incentivos, orientación de resultados, sistemática y de cambio.	Sistema de incentivos	Incentivos	Likert	
				Reconocimientos al personal		
				Desarrollo personal		
			Orientación a resultados	Metas		
				Objetivos		
				Desarrollo de estrategias		
				Trabajo en equipo		
			Orientación sistemática	Tecnología		
				Toma de decisiones		
				Solución de problemas		
				Coordinación de actividades		
			Orientación al cambio	Compromiso personal		
				Agentes del cambio		
Creatividad y transformación						

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la Variable: Gestión del Trabajo

Estimado(a), se agradece su participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
	1	2	3	4	5
	Enunciado				
N°	Dimensión 1: Trabajo en Equipo				
1	¿La gerencia realiza capacitaciones sobre las actividades que deben desarrollarse en el trabajo?				
2	¿Se evidencia la planificación de las actividades a desarrollarse?				
3	¿Los objetivos establecidos se encuentra relacionados con las actividades planificadas?				
4	¿Sus actividades son delegadas de acuerdo con las funciones de su puesto?				
5	¿La gerencia les brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?				
6	¿La gerencia realiza una programación para el desarrollo de actividades?				
N°	Dimensión 2: Autonomía				
7	¿Identifica con facilidad los inconvenientes que puedan presentarse en su trabajo?				
8	¿Identifica con facilidad las oportunidades que puedan presentarse en su trabajo?				
9	¿Los problemas son identificados y solucionados de manera inmediata?				
N°	Dimensión 3: Adquisición de experiencias				
10	¿La gerencia rota al personal entre los puestos para que generen mayor conocimiento sobre el trabajo?				
11	¿La gerencia ofrece programas de capacitación que permita el desarrollo del personal?				
N°	Dimensión 4: Evaluación del desempeño				
12	¿Se aplican herramientas de evaluación o supervisión del desempeño?				
13	¿La gerencia emite un informe de los resultados de desempeño de todo el personal?				
14	¿La gerencia identifica las necesidades del personal en cuanto al desempeño de su trabajo?				
15	¿La gerencia toma decisiones que permitan la mejora del desempeño laboral?				
16	¿Considera que las evaluaciones del desempeño contribuyen al crecimiento laboral de los trabajadores?				

Cuestionario para la Variable: Desarrollo Organizacional

Estimado(a), se agradece su participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase indicar o marcar con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado		N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 1: Sistema de incentivos	1	2	3	4	5
1	¿La empresa les brinda incentivos para promover el cumplimiento de los objetivos?					
2	¿Ha recibido Ud. algún tipo de reconocimiento por el desempeño de su labor en la empresa?					
3	¿Durante el tiempo que labora, la empresa le ha brindado capacitaciones para desarrollar sus conocimientos?					
N°	Dimensión 2: Orientación a resultados	1	2	3	4	5
4	¿Tus metas propuestas están orientadas a mejorar tus condiciones personales y laborales?					
5	¿Los objetivos de la empresa buscan la mejora constante de los procesos y actividades de la misma?					
6	¿La empresa fomenta el desarrollo de estrategias que generen innovación y creatividad en las actividades realizadas?					
7	¿La empresa promueve actividades grupales para incrementar la confianza dentro del equipo de trabajo?					
N°	Dimensión 3: Orientación sistemática	1	2	3	4	5
8	¿La empresa ha implementado con el tiempo nuevas tecnologías que permiten mejorar los procesos?					
9	¿En la empresa, las decisiones tomadas por los jefes buscan el bienestar del personal y la mejora contantes de los procesos?					
10	¿La empresa ha mejorado el sistema de solución de problemas?					
11	¿Durante el tiempo que labora en la empresa, se ha mejorado los canales de comunicación para la correcta y oportuna coordinación de las actividades?					
N°	Dimensión 4: Orientación al cambio	1	2	3	4	5
12	¿Demuestra estar comprometido con los cambios organizacionales?					
13	¿Desarrolla sus actividades con el objetivo que estas sean cada vez mejores?					
14	¿Prima la creatividad e innovación en todas las actividades que desarrolla?					

ANEXO 8

CARTA DE PRESENTACIÓN A LA EMPRESA

Yurimaguas, 10 de Junio de 2022

Señor (a):
MELENDEZ TRIGOSO ALEX JESUS
GERENTE – PROPIETARIO
FERRETERIA M & T E.I.R.L

Presente.-

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de nuestra formación académica en la experiencia curricular de investigación del término de nuestra carrera de Administración Bachiller, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención del título profesional al finalizar la carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar la investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión del Trabajo y Desarrollo Organizacional en la empresa M & T E.I.R.L – Yurimaguas 2022". Considerando el bienestar de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Ramón Navarro Tecco
46488385



Jenniffer Patricia Villacorta Tuesta
71314670



FERRETERIA M & T E.I.R.L.
ALEX JESUS MELENDEZ TRIGOSO
TITULAR GERENTE
Recibi Confone
10-6-22
10:30am

ANEXO 9

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo ALEX JESUS MELENDEZ TRIGOSO, identificado con DNI 71563748, en mi calidad de Gerente General – Propietario el área de Gerencia **de la empresa Ferretería M & T E.I.R.L** con R.U.C N°20608643410, ubicada en la calle Circunvalación Lote E de la ciudad de Yurimaguas.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Ramón Navarro Tecco, Identificado con DNI N° 46488385 y a la Señorita Jenniffer Patricia Villacorta Tuesta con DNI N° 71314670, de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Levantamiento de Información: Empleados que trabajan en la empresa, el flujo de caja, Proceso de ventas y cobranza, Área de contabilidad y a cerca de todos los productos habidos y por descargar con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis, para optar al grado de Bachiller, o Título Profesional.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

Ferretería M & T E.I.R.L.

ALEX JESUS MELENDEZ TRIGOSO
TITULAR GERENTE

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 71563748

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI: 46488385


Firma del Estudiante

DNI: 71314670

ANEXO 10

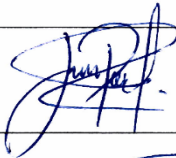

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, Villacorta Tuesta Jenniffer Patricia y Navarro Tecco Ramon egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Sede – Tarapoto, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis Titulada: “Gestión del Trabajo y Desarrollo Organizacional en la empresa M & T E.I.R.L – Yurimaguas 2022”. Es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado, ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Yurimaguas, 19 de agosto 2022

Villacorta Tuesta, Jenniffer Patricia	
D.N.I: 71314670	FIRMA: 
ORCID: 0000-0003-0044-910X	
Navarro Tecco, Ramon	
D.N.I: 46488385	FIRMA: 
ORCID: 0000-0001-6182-8109	

ANEXO 11



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Tarapoto, 29 de agosto del 2022

Señor(a)

ALEX JESUS MELENDEZ TRIGOSO
GERENTE PROPIETARIO
FERRETERIA M&T E.I.R.L
YURIMAGUAS, CALLE: CIRCUNVALACIÓN LOTE E LORETO-PERÚ

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JENNIFFER PATRICIA VILLACORTA TUESTA, con DNI 71314670, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**GESTION DEL TRABAJO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA M&T E.I.R.L-YURIMAGUAS, 2022.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



ANEXO 12

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

Yo ALEX JESÚS MELENDEZ TRIGOSO, identificado con DNI: 71563748, en mi calidad de GERENTE GENERAL de la empresa FERRETERIA M & T E.I.R.L R.U.C N° 20608643410, ubicada en la calle Circunvalación Lote E - Ciudad Yurimaguas, Loreto.

CONSENTIMIENTO:

De conformidad con lo establecido en el Artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo autorizo publicar **LA IDENTIDAD DE LA EMPRESA**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Al Sr. RAMON NAVARRO TECCO Identificado con DNI N° 46488385 y Srta. JENNIFFER PATRICIA VILLACORTA TUESTA Identificada con DNI N° 71314670 de la Carrera profesional de Administración, del Taller de Elaboración de Tesis (TET), el cual tiene como título del proyecto de investigación "**GESTIÓN DEL TRABAJO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA M & T E.I.R.L – YURIMAGUAS 2022**"

Soy consciente que la información será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referente en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente a los autores del estudio.

Yurimaguas, 10 de Junio del 2022.


FERRETERIA M & T E.I.R.L.
ALEX JESUS MELENDEZ TRIGOSO
TITULAR GERENTE

DNI: 71563748

Índice de confiabilidad

Fiabilidad

Escala: Gestión del trabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gt1	38,10	127,433	,478	,851
Gt2	38,70	141,567	,334	,856
Gt3	38,20	133,511	,485	,850
Gt4	38,60	134,933	,458	,851
Gt5	38,10	124,100	,694	,838
Gt6	38,10	126,100	,596	,843
Gt7	38,20	137,511	,381	,854
Gt8	38,60	125,156	,633	,841
Gt9	38,60	136,044	,385	,854
Gt10	38,40	129,822	,645	,842
Gt11	38,50	134,944	,456	,851
Gt12	38,70	130,456	,629	,843
Gt13	38,30	133,122	,399	,855
Gt14	38,70	140,900	,317	,857
Gt15	38,40	138,489	,367	,855
Gt16	38,80	135,289	,462	,851

Escala: Desarrollo organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Do1	33,90	90,100	,189	,829
Do2	34,10	92,544	,005	,846
Do3	33,80	73,511	,837	,784
Do4	34,10	83,878	,548	,810
Do5	33,90	84,100	,469	,814
Do6	33,80	94,400	-,065	,850
Do7	33,10	81,878	,442	,815
Do8	34,60	79,600	,577	,805
Do9	33,90	85,433	,266	,829
Do10	33,50	77,833	,753	,795
Do11	33,90	76,322	,750	,793
Do12	33,30	83,122	,440	,815
Do13	34,30	78,456	,569	,805
Do14	34,30	74,900	,784	,789



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, NAVARRO TECCO RAMON, VILLACORTA TUESTA JENNIFFER PATRICIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Trabajo y Desarrollo Organizacional en la empresa M & T E.I.R.L - Yurimaguas 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLACORTA TUESTA JENNIFFER PATRICIA DNI: 71314670 ORCID: 0000-0003-0044-910X	Firmado electrónicamente por: JVILLACORTAJ el 20-10-2022 17:55:54
NAVARRO TECCO RAMON DNI: 46488385 ORCID: 0000-0001-6182-8109	Firmado electrónicamente por: 96NAVARROT el 21-10-2022 11:14:44

Código documento Trilce: INV - 0907646