



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Desarrollo organizacional y optimismo disposicional en
trabajadores de una empresa constructora-San Juan de
Lurigancho, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Cuellar Terrones, Diana Jeremy Milagros (ORCID: 0000-6700281791)

ASESOR:

Dr. Castro Garcia, Julio Cesar (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

Lima-Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios quien es él que nos guía, cuida y nos protege de toda maldad. Y nuestros padres, amistades, familiares, que nos brindan su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, amistades y a Dios, por su gran apoyo en mi carrera profesional y cada uno de mis profesores que me orientaron para realizar y desarrollar la investigación con eficacia y profesionalismo.

En especial al Dr. Castro Garcia, Julio Cesar por el apoyo prestado en la elaboración de este proyecto de investigación y su ayuda en todo momento.

Índice

	Pág.
Caràtula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III.METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Operacionalización de variables	32
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de analisis	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	39
3.6. Método de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	401
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.	55
ANEXOS	

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel predominante del desarrollo organizacional	41
Tabla 2. Descripción del desarrollo organizacional y por dimensiones en trabajadores de una empresa constructora de San Juan de Lurigancho	42
Tabla 3. Nivel predominante del optimismo disposicional	42
Tabla 4. Descripción del optimismo disposicional y por dimensiones en trabajadores de una empresa constructora de San Juan de Lurigancho	43
Tabla 5. Prueba de normalidad del desarrollo organizacional y optimismo disposicional	43
Tabla 6. Prueba de correlación entre ambas variables	44
Tabla 7. Correlación entre las dimensiones de ambas variables	45
Tabla 8. Relación entre dimensiones de una variable con la otra	46

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad general determinar si existe relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en la empresa constructora Berna E.I.R.L. La metodología que se empleo fue la siguiente: tipo de investigación descriptivo-correlacional, de diseño no experimental transversal. La población fue conformada por 250 trabajadores de la empresa constructora Berna E.I.R.L; para la presente investigación se considera una muestra 203 trabajadores. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron mediante dos cuestionarios para cada variable, debidamente validados a través de juicios expertos. En relación el objetivo general se hallaron los siguientes resultados tuvo un grado de correlación media débil ($Rho=0.421$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa y de tipo directa entre ambas variables. En síntesis, existe correlación media débil entre ambas variables.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, optimismo disposicional, Psicología positiva, empresa constructora

Abstract

This research the general purpose is to determine if there is a relationship between organizational development and dispositional optimism in the construction company Berna E.I.R.L. The methodology used was the following: descriptive-correlational type of research, of non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 250 workers from the construction company Berna E.I.R.L; For the present investigation, a sample of 203 workers is considered. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were through two questionnaires for each variable, duly validated through expert judgments. In relation to the general objective, the following results were found had a weak mean correlation degree ($Rho = 0.421$), in turn a p value (sig.) Less than 0.05 was observed, indicating that there is a significant and direct correlation between both variables. In summary, there is a weak mean correlation between both variables.

Keywords: Organizational development, dispositional optimism, positive psychology, construction company

I. INTRODUCCIÓN:

En el campo del desarrollo organizacional para lograr el cambio de una organización tomamos la decisión con la visión de ser optimista o pesimista y gestionar el aprendizaje (Crosby, 1996).

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado que siempre estuvo en búsqueda de mejorar y facilitar que las organizaciones fueran competitivas mediante la observación de los factores del comportamiento, eficacia de las personas y la necesidad de vencer la resistencia al cambio de su factor humano con ellos llegar a lograr los objetivos organizacionales planteados, es aquí donde surge la necesidad de buscar los factores del comportamiento y la toma de decisión de ser optimista o ser pesimista. La presente investigación fue determinar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional. Para Beck y Beamesderfer (1974) refiere que es un proceso de cambio cultural de una empresa, así también el uso de las ciencias de la conducta en estudio y teoría. Explicó sobre un modelo integrado al diagnóstico a la cooperación para emprender una acción, de manera conjunta y de aprovechar las oportunidades.

Dentro del ámbito organizacional, las empresas públicas y privadas buscaron la armonía de los trabajadores, la organización efectiva para el desempeño de los diligentes, sintiéndose identificados con la filosofía de la empresa, además para lograr metas y en caminar con la misión y visión de la organización. Los trabajadores toman la decisión de ser optimistas disposicionales o ser pesimistas ante un contexto personal o laboral. Si el entorno organizacional fue positivo facilitó contar con trabajadores proactivos, colaborativos, mayor que refleja calidad de servicio, trabajadores optimistas y relación asertiva refirió una organización eficazmente, obtuvieron bienestar y satisfacción de los trabajadores propiciar un mejoramiento de la productividad e impulsar de forma óptima su posición en el mercado. De lo contrario, si los trabajadores de la empresa no se sienten identificados, ni se sienten motivados tanto que en el clima laboral, salud organizacional es desfavorable, representó grandes pérdidas de productividad y eficacia (Pérez, Cabrera y Perdomo, 2016).

Se realizó una investigación, sobre el desarrollo organizacional en empresas constructoras y el optimismo o pesimismo de los trabajadores ante las dificultades que pueda presentar la empresa. Hoy en día las empresas se enfrentan a otros retos como encontrar satisfacción de sus demandas, los empleadores, la gestión empresarial y el liderazgo. En Latinoamérica los trabajadores deben luchar contra sus conocimientos y habilidades aprendidas mediante la experiencia, no se sienten conformes con su lugar de trabajo, tienden ser personas pesimistas ante las dificultades personales o empresariales, esto indico por la falta de compromiso de los trabajadores se sienten desmotivados por no obtener un trato adecuado, la falta de pago, la falta de comunicación entre los trabajadores ha sido un rol importante en una organización. Se pudo observar, mediante el trabajo en equipo y el desempeño de cada uno se presentaron grandes crisis económicas, tanto como empresas de este rubro y otras. A la vez, existen circunstancias socioculturales desafiantes que impactan la disposición optimista de un contexto laboral. Han despedido continuamente a sus trabajadores por la crisis económica y por lo que no se sientan comprometidos con la empresa, la deficiencia de recursos humanos, resistencia al cambio por parte de los trabajadores. Seguidamente, en Ecuador en la empresa SUDCONAR S.A. de la ciudad de Babahoyo presentó diversas problemáticas en su desarrollo organizacional, mencionó sobre la baja eficiencia laboral de su nómina de talento humano, inadecuada gestión organizativa de los procesos internos de la constructora, falencia en las dinámicas del equipo de trabajo (Albiño, 2020).

Por otro lado, uno de los sectores que menor grado en la industria de la construcción que tuvo en Colombia, ha sido por la corrupción en el sector de la construcción, que empeñan el crecimiento del desarrollo de infraestructura, esto refirió sobre los incumplimientos en los plazos, gestión empresarial inadecuada, almacenaje inoficioso en los proyectos de construcción. Asimismo, la falta de trabajo en equipo, alta rotación personal, el clima laboral desagradable, eficiencia del desarrollo organizacional o el sector que carece de indicadores que permitieron medir el desempeño (Roa, 2019).

Siguiendo con esta línea de investigación, en Perú se dedicaron a la construcción de infraestructuras y edificios en el año 2016 en el sector de construcción acumuló un crecimiento de 3.15% y en el mismo periodo del mes de diciembre hubo una decaída mayor al 2% por las demandas de obras, falta de gestión empresarial, falta de financiamiento para el desarrollo del proyecto, tuvo mayor prioridad a la producción y no en el capital humano donde se reflejó la resistencia al cambio por parte de la organización, alta rotación personal, falta de liderazgo, desmotivación y pesimismo de los trabajadores, problemas significativos a nivel del clima laboral y ausentismo en el trabajo (Guevara,2015).

Centrándonos en la empresa constructora de la investigación, se realizó con la ayuda de recursos humanos para obtener detalladamente la realidad problemática presente. Durante los años anteriores tuvo eficiencia, productividad y armonía con el medio ambiente, trabajadores identificados con la empresa y motivados en desempeñar sus áreas laborales, crecimiento integral y reconocimientos por parte de los contratistas para realizar diferentes obras e incluso teniendo recursos financieros, recursos de maquinaria. Según Weller (2020) mencionó que el impacto de la pandemia trajo crisis empresariales que han afectado a los trabajadores que perdieran su empleo. De igual manera, la empresa constructora en los periodos del año 2019 y 2020 registro falencias en sus procesos organizacionales, siendo así que hubo trabajadores desmotivados las cuales renunciaron, ya que no hubo recursos financieros, para realizar dichas obras o contrataciones. La empresa tuvo que cerrar por un periodo de tres meses para realizar otros tipos de ingresos como ventas de equipo de protección personal (EPP) y rentas de máquinas, los contratos de proyectos fueron anulados, se observó resistencia al cambio por parte de los trabajadores, por falta de producción, rotación personal, ausentismo en el trabajo, estrés laboral, la falta de liderazgo, las bajas ventas (EPP) y rentas de máquinas.

De igual forma, la estabilidad económica de la empresa ha ido disminuyendo y esto ha conllevado niveles de ansiedad, estrés entre los trabajadores y gerencia, la falta de relación entre la parte administrativa y los trabajadores de la organización, la falta de gestión empresarial, la falta de planeación de programas preventivos también los recursos financieros escasos. Asimismo, presentando la insatisfacción de los trabajadores y de los clientes hacia la organización, se ha visto afectada la

productividad, la imagen corporativa, las renunciaciones de algunos de los trabajadores, suelen ser por personas pesimistas; ya que, tienen pensamientos negativos tanto de la empresa y de ellos mismos también, en ver los retos o las dificultades como tropiezo para su vida cotidiana. Los problemas significativos a nivel clima laboral, enfermedad, ausentismo, falta de compromiso de los trabajadores esto estuvo observando en el desempeño de sus áreas laborales.

Por lo siguiente, tomando referencia los informes expuestos, sobre el desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020. Por lo tanto, surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020?

Al respecto, se halló justificaciones que hicieron la realización de la presente investigación. Según Hernández y Mendoza (2018) mencionaron la presente investigación fue relevante, ya que presentó las siguientes justificaciones.

La presente investigación presentó justificación teórica ya que sirvió sustentar las bases teóricas de la variable desarrollo organizacional lo cual nos contribuyó tener un panorama de las organizaciones empresariales, buscó aportar un conocimiento a la ciencia psicológica apoyando al enfoque teórico de la psicología positiva teniendo como énfasis al capital humano; ya que, es el equilibrio de una empresa y recurso primordial en las organizaciones. Por otro lado, el optimismo disposicional con sus bases teóricas nos contribuyó de alcanzar metas y tener expectativas positivas hacia el futuro dentro de la organización y conocer las ventajas o desventajas de ser optimista o pesimista ante las adversidades personales o empresariales.

Esta investigación presentó justificación práctica, permitió ofrecer técnicas y estrategias para la empresa constructora y nos permitió observar la realidad problemática mediante los resultados de la investigación para realizar las siguientes medidas prevención y promoción a cargo del área de recursos humanos será

realizado mediante capacitaciones y talleres. Asimismo, la importancia de ambas variables que ayudo resolver en diferentes contextos personales y laborales. También analizar el grado de correlación entre las dos variables.

La presente investigación presentó justificación metodológica permitió reconocer a la variable desarrollo organizacional en relación con las explicaciones conceptuales del optimismo disposicional para. Hernández y Mendoza (2018) refirieron que una justificación metodológica es cuando permitió relacionar de manera conceptual dos variables. Además, la presente investigación contribuye con los resultados encontrados en la población para posteriores estudios similares. Por lo tanto, con el estudio se buscó generar e indagar investigaciones relacionados con el desarrollo organizacional y determinar la relación con el optimismo disposicional, estuvo apoyado por la empresa constructora.

Seguidamente se presentó el objetivo general y específico de la investigación:

Como objetivo general se planteó: determinar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020. Mientras que se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; b) Identificar la relación entre desarrollo organizacional y pesimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; c) Determinar la relación entre optimismo disposicional y cambio en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; d) Determinar la relación entre optimismo disposicional y planeación en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; e) Determinar la relación entre optimismo disposicional y eficacia en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; f) Determinar la relación entre el optimismo disposicional y salud organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020.

Se plantearon la siguiente hipótesis general: Existe relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020. Mientras se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación entre el desarrollo organizacional y optimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; b) Existe relación entre desarrollo organizacional y pesimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; c) Existe relación entre optimismo disposicional y cambio en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; d) Existe relación entre optimismo disposicional y planeación en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; e) Existe relación entre optimismo disposicional y eficacia en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020; f) Existe relación entre optimismo disposicional y salud organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales son: según Carbajo (2016) en su investigación titulada *Burnout, optimismo disposicional y resiliencia en un centro laboral de inserción de personas con discapacidad*. Tuvo como objetivo de investigación en relacionar entre el Burnout, optimismo disposicional y resiliencia en trabajadores discapacitados de la empresa "Ilunion Reciclado, S.A". La población de estudio fue de 46 trabajadores, la muestra consistió en 21 trabajadores; los instrumentos empleados Maslach Burnout Inventory-General Survey, Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R) y Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Los principales resultados fueron la correlación de las puntuaciones del cuestionario de Burnout: en agotamiento emocional obtienen niveles muy altos, con respecto al cinismo la muestra obtuvo niveles medios y altos de eficacia, los resultados optimismo, concluyó que 6 trabajadores con niveles bajos, 14 con niveles medios y 1 con niveles altos. Determinó que los trabajadores con discapacidad no son muy optimista; en la clasificación de niveles de resiliencia se encontró 2 sujetos con niveles bajos, 12 con niveles medios y 7 con niveles altos por ello se afirmó que la mayoría de los trabajadores son resilientes. Por otro lado, el análisis según el género en relación a las dimensiones de Burnout se mostró que los hombres sufren de agotamiento emocional e igual que las mujeres, en el variable optimismo disposicional no existieron una diferencia relevante entre mujeres y hombres, con respecto a la variable resiliencia, las mujeres son menos resilientes que los hombres.

Por otro lado, Caridad, Malpica y Faria (2017), en su investigación titulada *Gestión de talento humano para la generación del desarrollo organizacional en empresas constructoras colombianas*. Tuvo como finalidad de investigación en determinar la influencia de ambas variables en empresas constructoras. Fue de tipo explicativa, descriptiva, la población y muestra se realizó con 72 trabajadores de los departamentos de administración y operaciones de empresas constructoras y diseño no experimental y transaccional; los instrumentos se realizaron a través de un cuestionario con respuesta de escala de Likert. Concluyeron mediante el análisis descriptivo de los procesos de gestión de talento humano en las empresas que no

ejecutan bajo una normativa y de acuerdo con el proceso del compromiso y desarrollo organizacional.

Por otro lado, González et, al (2018), en su estudio titulado *Cambio y optimismo disposicional*. Fue un estudio de tipo transversal de carácter correlacional, la población y muestra de estudio fue de 215 empleados de dos organizaciones de Bogotá, con las características de pertenecer mínimo 6 meses dentro de la organización y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia; los instrumentos empleados fueron cuestionario de cambio organizacional y test Live Orientation-Revised (LOT-R). Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación entre el cambio organizacional y optimismo disposicional.

Los antecedentes nacionales son: Mencionó Osterling-Leváno (2018), en su investigación titulada *Optimismo disposicional y satisfacción laboral en personas del rubro de restaurantes en la ciudad de Lima*. Este estudio tuvo como finalidad en determinar la relación entre el optimismo disposicional y la satisfacción laboral. Fue un estudio de tipo correlacional, la población de estudio fue de 493 trabajadores, muestra con 154 participantes, 80 del sexo femenino y 74 sexo masculino en trabajadores de una empresa privada de cafeterías y el muestreo fue no probabilístico intencional; los instrumentos empleados fueron test Live Orientation-Revised (LOT-R) de la versión española y la Escala de Satisfacción Laboral S20/23. Los resultados obtenidos, evidenciaron relación positiva entre ambas variables.

Del mismo modo, Sanchez (2018) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático Guillermo Ugarte Chamorro, Lima-2016*. Tuvo como finalidad determinar la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fue un estudio de tipo básica, método hipotético deductivo, de nivel descriptivo-correlacional con una población y muestra de 60 trabajadores de la ENSAD. Se utilizó una herramienta de medición de ambas variables por creación propia del autor. Los resultados obtenidos refieren que la confiabilidad del cuestionario se estimó un Alfa de Cronbach equivaliendo a 0.762 en el caso del instrumento de la gestión del talento humano y de 0.838 en el desarrollo organizacional que muestra

confiabilidad aceptable. En conclusión, se halló una relación baja entre las variables.

Por otro lado, Canchucaja y Huamán (2018), en su investigación titulada *El desarrollo organizacional y su relación con el proceso de selección de compañía Hotelaría del Centro S.A.C-Huancayo 2017*. Este estudio tuvo como objetivo determinar la importancia de los cambios en las organizacionales a partir del enfoque de desarrollo organizacional y la relación entre ambas variables. Fue un estudio de tipo básico, la población y muestra censal 49 trabajadores; los instrumentos empleados fueron un cuestionario del desarrollo organizacional y proceso de selección de personal. Los resultados tuvieron una relación positiva muy fuerte entre el desarrollo organizacional y el proceso de selección de personal, En las dimensiones cultura organizacional, clima organizacional, aprendizaje organizacional y el proceso de selección de personal existe una relación positiva muy fuerte. Concluyeron que para implementar cambios en el desarrollo organizacional es necesario contar con personal adecuada a las exigencias del negocio mediante la selección.

Galindo (2019), en su investigación titulada *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa LOG S.A.C. del distrito de Miraflores. Lima-2019*. Tuvo como objetivo de investigación determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la empresa Log S.A.C. Fue un estudio de tipo aplicada, la población y muestra de estudio estuvo conformado por 66 trabajadores; los instrumentos empleados fueron el cuestionario del desarrollo organizacional y liderazgo transformacional. Los principales resultados fueron que el 3% de los trabajadores no consideraron el liderazgo transformacional y el 27.2% indicaron regular y el 69.6% trabajadores consideraron bueno. Se concluyó que el liderazgo transformacional produce un efecto positivo al desarrollo organizacional, asimismo, determinó una correlación alta entre ambas variables.

Presentaremos las bases teóricas y definición del desarrollo organizacional en diferentes expectativas:

Surgió a principios de año 1962 como un conjunto de ideas acerca del ser humano con el ambiente y la organización orientados a propiciar el desarrollo y crecimiento representados en competencias, cualidades y habilidades de la organización. Por consiguiente, se buscó perdurar al pensamiento administrativo de orígenes concepto dinámico, cultural y cambio organizacional (Hernández, Gallarzo y Espinoza, 2011).

En cuanto Hornstein et ál., (1971) situaron los principios del desarrollo organizacional partieron de una investigación situado en la industria Hawthorne de la Western Electric Company en Estados Unidos que comenzó a estudiar los efectos o condiciones del trabajo. Durante la investigación se conocieron los factores de comportamiento dentro de la organización mencionó Hornstein, Bunker, Buker, Gindes y Lewiki (1971, citado en Gomez, 2016).

Por su parte, French y Bell (1996) consideró que el desarrollo organizacional surgió de la ciencia de conducta y expuso cuatro factores tales como: en el primer lugar, el grupo T refiriéndose a sistemas sociales y aprendizaje que se enfocó en la conducta del individuo, el conocimiento, el autodesarrollo y aumentar la capacidad de los demás en diferentes situaciones. En segundo lugar, la investigación y retroalimentación de encuestas técnicas y enfoques de relaciones humanas que consistió en administrar las empresas. El tercer lugar, los orígenes de la investigación de la acción refirió en recopilación de datos, retroalimentación de datos, planificación. Por último, en el cuarto lugar, la evolución, los enfoques sociotécnicos como finalidad de la armonización de los sistemas sociales, las organizaciones y técnicos así obtener mejor desempeño en las funciones de diferentes áreas laborales.

Según, Dessler (2009) menciona que es un proceso para realizar cambios dentro de la organización y mejorar la salud organizacional mediante de un consultor (Cruz y Latino, 2018).

Para Chiavenato (2002) refirió que una actividad de largo plazo tuvo la finalidad de mejorar la evolución del problema y restaurar la organización mediante el diagnóstico con la ayuda de un consultor psicológico, incluidas a la investigación y la acción. Según Chiavenato (2002, citado en Cañarte y Porraspita, 2018).

Según, French y Bell (2005) expresaron que fue una organización administrada con el propósito de aumentar la eficacia y salud organizacional a través de intervenciones planteadas en el desarrollo de la organización.

Se mencionó las dimensiones del desarrollo organizacional:

Cambio: La capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones en el medio ambiente laboral, mediante el aprendizaje (Pérez-Vallejo, Vilariño y Ronda, 2016).

Como secuencia, se mencionó los desencadenantes del cambio organizacional que concluyó lo siguiente:

Se definió como un elemento que indicó que se debe realizar una modificación ya sea en fuerzas internas o externas, esto ayudó a obtener más alternativas de estrategias y poder emplear el cambio en la organización, se subdivide en dos fuerzas internas: sobre los avances tecnológicos, cambios o necesidades de los clientes, referentes a los nuevos materiales, también las acciones por nuevas competencias, nuevas relaciones sociales o culturales además, de la economía nacional o internacional. Por otro lado, las fuerzas externas: indicó sobre la estructura de organización y cómo implementar las estrategias, alcanzar los objetivos de la organización, vencer la resistencia al cambio dando un clima laboral saludable al capital humano y a los clientes, entre otros. Por otro lado, un ambiente organizacional positivo del factor humano tuvieron conocen la misión, visión y los valores. Asimismo, los diseños de estructura y productos o servicios así como innovaciones de la empresa (Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González, 2018).

Por lo siguiente, la tipología del cambio podemos distinguir dos tipos: El cambio planificativo a la actitud proactiva en dirección de la empresa que el consultor hizo las modificaciones antes que se produzca una resistencia al cambio. Tuvo como finalidad mejorar la eficiencia, eficacia de la empresa y dar bienestar a los trabajadores. Para ello, se realizaron acciones planificadas en los procesos

tecnológicos, estructuras y recursos humanos que tuvo las siguientes características: cambios profundos, los valores psicológicos, sociales, la orientación a los trabajadores incluso clientes. Se realizó la detección de los problemas presentes en la organización mediante asesores donde se evaluaron las estrategias para solucionar los problemas mediante el seguimiento y analizar la evolución. Por consiguiente, orientándose en los procesos, las relaciones administrativas y comportamiento humano, el cambio adaptativo: se refirió que los acontecimientos desencadenantes se iniciaron para emprender las acciones o soluciones a la situación de la empresa (Martínez, Carrasco y Bull, 2018).

Siguiendo con esta línea de estudio, el agente de cambio organizacional se definió aquel individuo que es miembro de la compañía que toma la iniciativa, implantar y estimular para llevar el cambio en la acción con las siguientes características: tener conocimientos previos como implementar estrategias o técnicas, facilidad de palabras, empatía, liderazgo, innovador, capacidad para las relaciones interpersonales de igual forma trabajar de manera independiente, demostrando seguridad en sí mismo, habilidades de ser colaborador eficaz, comunicación asertiva, brindar confianza, ética, la necesidad de vencer la resistencia al cambio incluso las metas, misión y visión de llevar a la ambiente organización positivo (Pérez, Vilariño y Ronda, 2017).

En ese mismo contexto, la resistencia al cambio organizacional es una respuesta emocional frente a las amenazas en relación a una nueva rutina lo cual se debió vencer, romper esquemas y cambiar hábitos de la organización para evitar pérdidas económicas y facilitar el bienestar laboral se explicó cuáles son las razones que los empleados tuvieron resistencia o se opusieron al cambio, podemos señalar las siguientes dificultades: la desmotivación y la desconfianza generada de los trabajadores por qué no aceptaron sus opiniones, rotación personal, donde ha sido más afecta la organización, el cambio pudo darse en las culturas, valores, dinámicas grupales y trabajo en equipo. Una inadecuada planeación trajo falencias a las empresas y no se logró las metas organizacionales (Pérez, Vilariño y Ronda, 2017).

Del mismo modo, menciona Kotter y Schlesinger (1979) mencionó los mecanismos para disminuir la resistencia al cambio ha sido mediante la participación, colaboración, compromiso de los trabajadores y gerencia en la organización, apoyando mediante las capacitaciones sobre los procedimientos que se ejecutaron para el problema presente, contando sugerencias de parte los trabajadores esto ayudo que se sintieran identificados dentro de la organización. Al mismo tiempo, el apoyo; las facilidades por parte de dirección, para realizar la respectiva negociación y garantizar a los trabajadores que obtuvieron un ambiente sano en la organización (Castiñeira, 2019).

Planificación: La capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de ejecutar las tareas, desarrollar un área o un proyecto conveniente a la acción y los recursos que se debieron utilizar (Uranga, 2019).

El presente texto, trato sobre objetivos de planeación organizacional donde se subdivide en dos formulaciones estratégicas: se dijeron en observar y analizar la acción que se fue realizando para minimizar el problema latente que estuvo afectando a la organización después, de ello se analizó las estrategias de negocios, estructura organizacional y el modelo operativo. Por consiguiente, refirió que un plan ha sido la forma de ejecutar las acciones lo primero ha sido análisis situacional que permitieron el cumplimiento de los objetivos mediante las estrategias definidas. Donde se realizó descripciones concretas del problema latente o vencer las barreras de la compañía. Por una parte, tuvieron funciones específicas con los resultados anhelados y la definición del tiempo de ejecución (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Inicialmente, sobre la planeación estratégica señaló que ha sido un proceso sistemático, que implicó implementar planes para poder alcanzar metas, resultados anhelados de una organización y el capital humano siendo optimista disposicional e incluso, una herramienta organizacional para implementar y resolver problemas a largo plazo o corto plazo. Esto se tradujo en definir metas para alcanzar objetivos, aprovechar las ventajas y las desventajas, buscar oportunidades; diseñar una metodología e implementar las dinámicas estratégicas organizacionales (Chiavenato y Sapiro, 2017).

Concerniente a los procesos de planeación se debió considerar los siguientes pasos: etapa de todo ciclo productivo refirió a las definiciones por objetivos estratégicos o también conocidas como nucleares, sobre la organización, el siguiente paso a seguir es realizar unos análisis de los recursos del capital humano, materiales, tecnologías, etc. Las variables del entorno los retos a cumplir, las dificultades, las competencias y las metas individuales. Una vez de al ver culminado con el procedimiento de análisis estratégico, se procedió a diseñar el plan estratégico mediante las necesidades de la empresa. Para ello, lo primordial se debe segmentar en operaciones de bajo nivel en las metas a corto plazo y la ejecución a largo plazo. Finalmente, el proceso tuvo que ser controlado, observado y someterse a dinámicas del diagnóstico de la organización como la evaluación estratégica que obtuvieron mayor eficacia y resultados optimismos (Roman, Pelekais y Pelekais, 2009).

En cuanto, los modelos de la planeación estratégica los más conocidos e importantes se dio a conocer: en primer lugar, el análisis de FODA su utilidad ha sido muy común, más ejecutados en proyectos empresariales, donde se definió en cuatro elementos las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas ya sea personal o laboral. Los dos primeros refieren a lo interno y los dos últimos a lo externo y realizar las proyecciones a futuro. En segundo lugar, análisis PEST indicó sobre la política, economía, sociocultural, tecnológico de una organización brindó análisis recomendado en empresas industriales y simbolizarse los cuatro factores mediante un círculo donde llegó ser dependiente del uno y del otro. En tercer lugar, el mapa estratégico presentó como un organigrama jerárquico, ideal para dialogar el plan estratégico de la empresa, comprende cuatro áreas: finanzas, cliente, procesos internos y control mediante el árbol genealógico. En cuarto lugar, Balanced scorecard comprendió cuatro áreas: la perspectiva financiera, la perspectiva del cliente, la perspectiva del aprendizaje, la perspectiva de los procesos y conocimiento mediante tarjetas independientes e interconectadas con la finalidad que se observó la estrategia de la organización en un contexto general (Estela,2020).

Eficacia: La adquisición de los objetivos atrasados, por otra parte, se refirió en alcanzar y lograr metas a través del tiempo o recursos involucrados en su ejecución (Torres-Arriaga, 2019).

Recepto a los enfoques para medir la eficacia organizacional se dividió en cuatro enfoques respectivos: enfoque del recurso externo, se evaluó la capacidad de una organización; también a los trabajadores sobre su optimismo disposicional con el fin de manejar, asegurar, controlar habilidades y establecer recursos ante el problema latente. La finalidad que tuvo para medir la eficacia del individuo, obtener trabajadores comprometidos con la filosofía de la empresa, el aumento del precio de las acciones, bajo del costo de insumos. Por otra parte, tenemos el enfoque de sistemas internos, se evaluó la capacidad para realizar unas innovaciones o estrategias que ha sido sugerido a la organización. En tal sentido, recordar el tiempo para la toma decisiones, contribuir con la tase de innovación del producto, mejorar la coordinación y motivación de los trabajadores, manejar y disminuir el conflicto, realizar ventas de manera eficiente. Seguidamente, en enfoque técnico evaluó la capacidad de la organización para transformar con eficiencia las habilidades y los recursos en servicios y bienes. En consecuencia, la capacidad del aumento del producto tuvo como función de disminuir los costos de producción, mejorar el servicio del cliente (Fernández y Sánchez, 1997).

Referente a la medición de la eficacia mediante las metas organizacionales mencionó tres puntos importantes tales como: metas oficiales indicó los inicios de los informes anuales donde se estableció objetivos personales y empresariales. Por otro lado, la misión se refirió a la justificación de la empresa y las metas por el cual la empresa estuvo constituida para ejecutar los proyectos o metas establecidas. Por consiguiente, las metas operativas se refirieron metas a corto plazo y largo plazo que dirigieron a los gerentes y al capital humano hacia el objetivo y el desempeño en la organización (Jones, 2008).

Salud organizacional: La promoción y el mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud y el control de riesgo

(Correa, Aduna y Chávez, 2017).

En cuanto la salud mental en contextos laborales mencionó las funciones del trabajador, tanto en su salud física y emocional. Como resultado, las situaciones en el contexto laboral se evaluó los siguientes aspectos: satisfacción laboral, nivel de ansiedad y depresión relacionado al puesto de trabajo, procurando la calidad de bienestar afectivo de los trabajadores (Herrera et al., 2017).

Concerniente a la organización saludable refirió la interrelación entre los subsistemas, permitió inferir los hechos morales y el clima organizacional. En un ambiente de trabajo permitió a utilizar los parámetros para prevenir los accidentes y riesgos para la salud y la seguridad. Con la finalidad que mantuvo un equilibrio emocional y física también en el contexto laboral. Propuso tres criterios importantes para la salud organizacional como: adaptabilidad que indicó la habilidad para resolver conflictos dentro de organización con una actitud positiva y el capital humano. Como resultado, se obtuvo empleados óptimos en su desempeño laboral además, el sentido de identidad del trabajador con la filosofía de la empresa, los conocimientos, la comunicación y las metas a largo y corto plazo. Seguidamente, la capacidad para percibir la realidad indicó conocer los factores internos y externos de la organización y su funcionamiento. En cuanto, para mantener una empresa saludable tuvo que poner en práctica los siguientes elementos: buenas condiciones del ambiente laboral que desempeñan, la prevención contra los accidentes y riesgos laborales que pudieron existir, la relación entre los trabajadores tanto las metas propuestas individuales o grupales, ergonomía de los trabajadores. Del mismo modo, el clima laboral fue de vital importancia por eso requirió una cultura empresarial basada en los valores, la dirección de líderes, política de la empresa, la gestión de recursos humanos y los implementos de equipo de protección personal. Consecutivamente, los trabajadores teniendo una salud óptima esto determinó una empresa económicamente exitosa, los trabajadores tiende a ser personas optimistas ante las adversidades o dificultades que puedan ver tanto en el contexto personal y laboral, actividades placenteras que puede realizar, nutrición saludable, actividad física. De lo contrario, una persona pesimista teniendo a consumir excesivo de las bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas producto

de los niveles de ansiedad o depresión que tienden a tener rechazo a las terapias y tratamientos (Chiang, Heredia y Santamaría, 2017).

Referente a los componentes de la salud organizacional trato sobre el desempeño laboral de los trabajadores, en cubrir sus necesidades básicas y su desarrollo personal. Estos son los componentes que dieron lugar al rendimiento y la percepción de su contexto laboral son los pilares importantes de cual se basó la motivación que ha sido los impulsos conscientes como los inconscientes mediante la motivación intrínseca se basó a la motivación, el compromiso y la vocación por área laboral que desempeño. Por otro lado, la motivación extrínseca refirió por las remuneraciones, regalos, aumento de sueldo, reconocimiento, etc. En cambio, el clima laboral saludable donde se desempeñan, comunicación en trabajadores, trabajo en equipo, relación con los clientes. Seguidamente, la cultura organizacional es conjunto de creencias, valores u normas de cada individuo. Por último, la satisfacción laboral, la habilidad de la empresa para cubrir las necesidades del trabajador. Sin embargo, un trabajador desmotivado, trae ruina a la organización, son pesimista ante la realización de un cambio, bajo rendimiento en su área laboral, cansancio, fatiga, ausentismo. Por otro lado, un trabajador satisfecho llevo al éxito empresarial, tuvo actitudes y pensamientos positivos, salud física y emocional saludable, trabajaron en armonía, la comunicación entre los trabajadores e identidad con la empresa (Salazar-Estrada, 2009).

Siguiendo con esta línea mencionaremos los objetivos de la organización según Mintzberg, (1992) ha sido optimizar los recursos y elevar la competitividad a través del DO basado en los conocimientos. De modo que, formalizar el aprendizaje a través de los factores tecnológicos para la integración de equipos de trabajos comprometidos, humanos y organizacionales entre grupos dinámicos, mejores prácticas laborales: por consiguiente, contribuir valores añadidos en la producción de la mercancía generados por la organización y adquiridos por los clientes. De esta manera, conseguir una armonización entre las habilidades del ser humano y las tecnologías, edificar culturas organizacionales globales que posibilitaron la transferencia del conocimiento, accede a nuevos mercados, favoreciendo la expansión, negocios electrónicos y empresas de red.

Finalmente, posibilitar la protección de los recursos, la identificación de necesidades, aprovechamiento y potenciaron sus talentos mediante diseños de estrategias, implementación del comportamiento organizacional y procesos dinámicos. Las principales características del desarrollo organizacional con la cual se identificó a mejorar el rol de la organización: según los autores trataron de precisar, desde su punto de vista las características importantes de la participación entre los miembros de administración de los procesos, líderes de la organización y cultura con la finalidad de cada sujeto que muestre su desempeño en las tareas y los objetivos de cada actividad que se propuso (Pecora, 2018).

Se concentró primordialmente en el aspecto social, los trabajadores y la organización. Posteriormente, intervino en los aspectos estructurales y tecnológicos que sostuvieron la participación; el compromiso de todos los niveles de la organización en solucionar los problemas y la toma de decisiones del desarrollo organizacional. Por último, se concentró en el cambio del sistemas sociales complejas (Gomez, 2016).

Dentro de esta perspectiva del DO busco el mejoramiento tanto de lostrabajadores de una organización. Trato de crear soluciones y programas de desarrollo organizacional, a la vez mencionó la edificación de los equipos, orientación sistemática y valores humanos, la utilización de un agente de cambio y retroalimentación (Blanco y Peralta, 2015).

Los principales niveles del desarrollo organizacional, tenemos: estratégica (contrato) refirió a la visión, misión y finalidades de la empresa, con el objetivo de alcanzar metas y que las empresas se adapten al cambio. En segundo tenemos: táctica (coordinación) en subir y bajar los precios; bajar los precios para la participación en el mercado luego subir los precios cuando ya está posicionado la organización y a la vez incrementar servicios. En tercer lugar, tenemos: operacional (control) son planes para el mediano y largo plazo donde fue importante definir (como y cuando) además, consistió en realizar actividades discretas realizadas por los individuos y maquinas (Pérez et al., 2017).

Por otra parte, las implementaciones de los valores del desarrollo organizacional tales como según (Montaña et al., 2015).

Como secuencia las implementaciones fueron: mejorar el desempeño del trabajador, satisfacer las necesidades emocionales y sociales del trabajo. Invertir tiempo en el desarrollo del grupo la cual realizó capacitaciones e incrementar las habilidades del trabajador y la creación del ambiente positivo.

Por consiguiente, las implementaciones para tratar con los grupos: de trabajo, incluyendo los trabajadores y jefes o gerentes que influyó en los sentimientos de competencia y satisfacción. La mayoría de los individuos desearon sentirse parte de la organización además interactuar de forma cooperativa y desarrollarse como grupo.

Siguiendo con esta línea de las implementaciones para tratar con los individuos mencionó dos hipótesis básicas: que las personas experimentan impulsos hacia el desarrollo personal y el crecimiento en relación con un ambiente competitivo para desarrollar su potencial. La segunda hipótesis, trató sobre la mayoría de los individuos realizaron contribuciones a nivel elevado para lograr metas en la organización y ser reconocidos o recompensados.

Por otra parte, las implementaciones para la dirección y el diseño de las organizaciones se plantearon formas jerárquicas tradicionales de una organización para generar situaciones que todos ganen en la organización y crear líderes dinámicas en la empresa.

Entre otras razones, los procesos del desarrollo organizacional según Chiavenato (2007) consistieron en tres etapas.

Recolección de análisis de datos: Refirió al recojo de información y análisis de datos con el propósito de tener conocimiento de la realidad problemática que estuvo presentado la empresa. Una de las dificultades o falencias que presentó la organización fue el sistemas organizaciones, elementos que le incluyó como el

medio laboral y la resistencia de los trabajadores.

Diagnóstico organizacional: Después de haber recogido la información y los datos, se realizó la interpretación y el diagnóstico con el propósito de identificar los acontecimientos que presenta la empresa, complejos y en las soluciones apropiadas donde se busca ofrecer un ambiente cálido para el individuo, ayuda a las organizaciones a sobrevivir en un mundo de cambios rápidos como los que presentan los trabajadores, el entorno, las organizaciones y los grupos.

Acción de intervención: Donde se realizó las acciones planeadas en el proceso del desarrollo organizacional, aquí se hizo la lección de una intervención a propiedades para el contexto o falencias que presento la organización con la finalidad de mejores métodos para la solución de conflictos que muestra la organización tuvieron un clima favorable, que ayuda a los administradores y al staff de la organización que realizaron actividades con mayor eficiencia.

Evaluación: Este es último proceso que llevó acabo la organización, donde se realizó ajustes para el diagnóstico, donde la cual condujo a nuevas estrategias de intervenciones planeadas, fortaleciendo las metas de la organización y centrándose en el capital humano, donde se sintieron identificados y comprometidos en una organización y se desempeñaron de manera armónica, la cual son supuestos positivos de las personas en cuanto a su potencial y deseo de crecimiento. (p.65).

Continuando con la línea de investigación se trató sobre los fundamentos que sustentan el arte y ciencia del desarrollo organizacional. Para planificar y realizar programas de cambios efectivos que mencionaron (Pérez et al., 2017).

De esta manera para Kurt mencionó tres tipos de cambio: Descongelar significa el inicio del proceso de descongelación como los hábitos, creencias, para mejorar la relación entre trabajadores y la organización, además, generar cambios, bajar la tensión, la ansiedad. En segundo lugar, el cambio ha sido la acción que se realizó para mejorar la situación de la organización con el propósito de mejorar u obtener productividad y expectativas del cliente. En tercer lugar, congelar esto refirió cuando

el cambio ya estuvo constituido en la organización y los trabajadores estuvieron comprometidos a la nueva forma de pensar, adaptarse con el propósito de establecer un equilibrio de la organización tanto como implementar nuevas estrategias para la productividad de la empresa. Por ello Kurt (1946, citado en Gutiérrez y Molinares, 2017).

Siguiendo con el modelo expuesto por Burke expuso que el desarrollo organizacional que el diagnóstico permitió analizar la situación de la organización, las ventajas y desventajas que existen en la empresa. Por ello, realizaron un estudio de campo para presentar dichas soluciones y mejorar el estado de la compañía como se puede apreciar estas desventajas como: un clima desorganizado, conflictos interpersonales, la baja productividad, estilos de liderazgo inadecuados, desmotivación individual o grupal, demandas del ambiente, clientes insatisfechos por la relación que tienen con los trabajadores y la planeación o procesos administradores para establecer relaciones efectivas además manejar los conflictos de la empresa (Burke, 1994; citado en Villafuerte-Muñoz, 2019).

Se planteó el liderazgo transformacional: líderes que tuvo el objetivo de inspirar a sus seguidores a seguir sus propias metas organizacionales y personales incluso recompensar o potencializar las habilidades de cada individuo para lograr productividad y beneficios, aquí se empleó la relación de confianza entre trabajadores y gerentes. Este tipo de liderazgo utilizó las habilidades para fomentar y diseñar la creatividad también, el desarrollo individual de cada trabajador, es decir, la motivación de cada individuo. En cuanto al liderazgo transaccional tuvo como objetivo la estabilidad en la empresa este tipo de liderazgo comentó a los trabajadores sobre la decisión que se iba a tomar en la organización si los resultados fueron positivos se recibe una recompensa de lo contrario, si los resultados fueron negativos se brindó un castigo al trabajador, como la disminución de su sueldo y obedecer con lo que dijo el jefe e incluso se daba una relación unidireccional, esto quiso decir que el jefe tuvo la potestad de decidir la dirección de la empresa. Por ende, cada liderazgo tuvo la dirección a las necesidades fundamentales que presentó la empresa, lograr objetivos personales y empresariales para observar los resultados del negocio en corto o largo plazo (Bermúdez, 2017).

La administración de proceso del desarrollo organizacional mencionó los componentes básicos según (Álvarez, 2000) tales como:

El concepto sobre el diagnóstico ha sido a recopilación del sistema total y los procesos, culturales de sistemas, objetivos de interés y descubrir los acontecimientos para tomar las siguientes decisiones.

Ejecutar y resolver los problemas utilizando métodos de recopilación de datos mediante los cuestionarios, entrevistas individuales, observación, y registros de la compañía.

En cambio, la acción consistió en realizar actividades e intervenciones diseñadas para mejorar el funcionamiento del desarrollo organizacional, se comprometió con las secuencias de tareas y estableciendo metas con la finalidad de mejorar el desarrollo de la organización, brindo estrategias como: metas establecidas y mejoramiento del programa, recursos disponibles y la participación de los individuos (Díaz, 2017).

En cuanto la administración del programa abarco las actividades diseñadas para asegurar el éxito de la organización, como desarrollar estrategia que genera el desarrollo organizacional también abordar las complejidades. Los programas de desarrollo organizacional tales como: el contacto inicial entre el consultor y el cliente con la finalidad que determinó el problema o la oportunidad del cliente y consultor. La segunda fase, se utilizó un contacto que implicó establecer expectativas mutuas, tener recursos humanos, al realizar las entrevistas, observaciones, etc. La tercera fase, se refirió sobre la retroalimentación y la resolución de conflictos que presentó las empresas. La cuarta fase, la planificación del cambio de la cultura, mejoró los procesos además de analizar el desempeño organizacional. La quinta fase, se realizó un diseño para corregir los problemas o aprovechar y determinar los efectos del programa (French y Bell, 1996).

En relación con este aspecto, el desarrollo organizacional en cultura organizacional y diseños de intervenciones. Realizaron actividades que incluyeron a los clientes y consultores durante del programa de desarrollo organizacional con la finalidad de mejorar el funcionamiento y el desempeño del trabajador así como, la cultura organizacional, procesos que realizaron los cambios y diseños de la intervención tales como: estructurar la actividad con el objetivo de alcanzar las metas que incluyo el aprendizaje basado en la experiencia, estructurar actividades para cada individuo aprendieron a resolver problemas e incluso estructurar el proceso del aprendizaje (Mootee, 2014).

En el aspecto de la intervención de perspectiva, según el autor se refirió a los antecedentes históricos, contexto u objetivos y las intervenciones de la estructura de la organización que requirieron una evaluación las causas estructurales. La intervención cultural para examinar tradiciones, precedentes y prácticas en un enfoque directo y concentrado (Bennis, 1973).

Del mismo modo las intervenciones de equipo refirieron las siguientes estrategias de organización: grupo de trabajadores que aportan a la interacción frente a frente con el grado interdependencia con el fin de realizar el mejor desempeño de las tareas de cada individuo y el equipo que poseyó características de mayores grupos de ordinarios e incluyendo compromiso con las metas comunes e independencia e interacción de un equipo efectivo liderazgo compartido. A pesar de que hay un líder formal ellos participaron en conductas de liderazgo efectivo refiriendo a las relaciones externas, el equipo que presto la atención al desarrollo de recursos, relaciones, credibilidad externos también la diversidad del equipo, el amplio proceso de grupo, las habilidades en sus tareas y la autoevaluación del equipo que periódicamente se debe examinar el funcionamiento (Ambriz, 2009).

Dentro de este marco las intervenciones globales son términos cual estuvo el cambio cultural y organizacional tuvo que realizar actividades de retroalimentación, encuestas, dirección estratégica y el nivel de compromiso (Jiménez y Vásquez, 2017).

En este sentido las intervenciones estructurales consistieron en una clase de intervenciones o esfuerzos de cambios orientados al mejoramiento de la efectividad de la organización por medio del cambio de tarea, estructurales y en procesos de fijación de metas. Las siguientes intervenciones estructurales que se clasificaron en el desarrollo organizacional que fueron: sistemas sociotécnicos, consistió en administrar de manera efectiva el ambiente laboral y sistema que perfeccionó las relaciones entre artes sociales, técnicas ofreció la formación de grupos de trabajo autónomos, la disponibilidad de gran cantidad de información, retroalimentación a los grupos de trabajo para la autorregulación de productividad y calidad de la empresa. Los equipos autorizados; refirió gerentes que necesitaron un entrenamiento considerable para adquirir el liderazgo de grupos y la habilidad de delegar en los equipos (Montaña y Torres, 2015).

El diseño de trabajo para Hackman y Oldham, realizaron un enfoque del desarrollo organizacional, sobre el diseño de trabajo en una modernidad de tarea, importancia del trabajo, autonomía, retroalimentación de trabajo consistió las siguientes características para poder incrementar la motivación de los trabajadores tales como: variedad de las áreas laborales trabajo en analizar el desempeño, desarrollar las virtudes personales y la participación además se enfocó en el uso intensivo del diagnóstico según Hackman y Oldham (1976, citado en Patlán-Pérez, 2020).

Siguiente con esta línea el aprendizaje organizacional ha sido un proceso que permitió mejorar las acciones de la empresa ya sea públicas o privadas a través de nuevas capacidades, conocimientos que adquieren los trabajadores y mencionó que es una cultura de aprendizaje con la finalidad de compartir conocimientos, mejorar la comunicación, la productividad, desempeño de los trabajadores y resolución de conflictos (Castañeda, 2015).

Según lo anterior la administración de objetivos (APO) según (French y Bell, 2005). Un sistema dinámico que tuvo como objetivo integrar la necesidad de la organización para poder cumplir las metas establecidas. De igual forma, realizó un diagnóstico para disminuir los problemas de la empresa, potencializar las habilidades, la relación entre trabajadores, metas personales de la organización. En

primer lugar, el círculo de calidad fue un grupo conformado por diez o siete personas que analizó en solucionar los inconvenientes que presentó la empresa estableciendo metas y mejorar la calidad del producto. Las funciones que cumplió fue de analizar las proposiciones acerca de calidad de producto y resolver problemas de la organización, las características de este grupo debieron ser capacitados con los conceptos de control de calidad, técnicas de meditación, dinámicas de grupo, liderazgo y habilidades de comunicación interpersonal. En segundo lugar, proyectos de calidad de vida en el trabajo (CVT) tuvo como objetivo mejorar la organización y comprender los siguientes elementos como: incrementar la participación de los empleados, en las decisiones de las áreas laborales, reestructurar dimensiones múltiples de la organización e incrementar la resolución de problemas entre los sindicatos y la gerencia (Chiavenato, 2017).

En el tercer lugar, las estructuras paralelas de aprendizaje estudiaron los cambios necesarios de la organización de siguientes características: que se llevó un orden para abordar los problemas orientados a la visión, coordinar la creación las diferentes normas y culturas en realizar cambios en la escala de la organización, con la finalidad de resolver problemas y crear un modelo que ayudaron a los trabajadores que entendieran la filosofía de la empresa. En el cuarto lugar, la cultura organizacional aprendió analizar, manejar los grupos con el propósito de diseñar programas de la organización, describió los procesos para examinar la infraestructura de la empresa y normas de la organización. En el quinto lugar, la administración de calidad total (TQM) refirió al número de técnicas y enfoques para mejorar la organización cumpliendo con las siguientes características, en primer lugar los clientes, equipos de trabajo, meditación incluso las técnicas de control de procesos (Barrales et al., 2018).

Previo a continuar se definió el poder, la política y el desarrollo organizacional a la necesidad de conocimientos, competencias conductuales y la habilidad entre las áreas del poder y la política de la organización. El poder según McClelland identificó dos tipos: el poder positivo que tuvo la finalidad de alcanzar metas interpersonales, también busco el poder en el yo en cambio; el poder negativo se caracterizó por la necesidad o deseo de dirigir o ejercer dominio sobre otros y el control de los demás, continuamente la política organizacional se orientó en la acción que se emprendió

ciertas actividades cuando se presentó algún problema dentro de la organización acotando normas y responsabilidades con los objetivos de establecer estrategias. Mencionó McClelland (1961, citado en Mintzberg, 1992).

Analizando la siguiente definición sobre política en el ámbito del desarrollo organizacional cuenta dos tipos como: la política positiva se caracterizó por la búsqueda del equilibrio de los intereses y el bienestar de las personas, consideró las situaciones como emprender y resolver problemas de la organización, también influenció a los demás a cumplir metas. Posteriormente, la política negativa se caracterizó por la búsqueda extrema de sus propios intereses, con la finalidad de dominar a los demás y tuvieron mayor pérdida que ganancias. Finalmente, se analizó estos dos ámbitos en tomar decisiones con la finalidad de cumplir metas de la organización (Jiménez y Vásquez, 2017).

Propuestas que incluyen las características más importantes para el futuro del campo del desarrollo organizacional:

El desarrollo organizacional, investigará y diseñará modelos organizacionales con el propósito de desarrollar progresivamente el rendimiento empresarial a través del desarrollo de la inteligencia analítica de negocios para optimizar las competencias, habilidades y destrezas de las personas bajo una cultura organizacional con la finalidad de promover cambios y combatir los desafíos laborales. Del mismo modo, mejorar la visión, misión, la delegación de las autoridades o encargados, el aprendizaje y manejar los conflictos de la organización. Según Wirtenberg (2007, citado en Laredo, 2018).

Podríamos presentar a continuación las teorías básicas del optimismo disposicional: La psicología positiva se definió como individuos positivos y se realizó los reportes científicos PP, que indicó el bienestar psicológico, social y físico en las personas optimistas.

Por otro lado, estudio las virtudes humanas o fortalezas y se desarrolló en el año 1998 por pionero Martin Seligman que dio su enfoque con la asunción del (APA)

(Seligman et al., 2005).

Por ello Seligman y Col (1995, citado en Prada, 2005) planteo habilidades cognitivas para fomentar el optimismo tales como: Identificar pensamientos positivos y negativos: los pensamientos positivos; son trabajadores óptimos, comprometidos, suelen alcanzar metas personales y empresariales. En contraposición, con los pensamientos negativos; solían ser cuando nos sentimos frustrados, tensos, estemos presentando algún tipo de dificultad y estos pensamientos tienden a afectar el estado de ánimo. En consecuencia, de, generar alternativas para desafiar esos pensamientos automáticos en positivos o realizar bloqueos centrándonos en otros estímulos.

Dentro de esta perspectiva se llegaron a plantear los antecedentes de la psicología positiva para Salanova y Llorens (2016) las consideraron relevantes por su aumento en el bienestar, su desarrollo de reacciones positivas en otros individuos como si de un «contagio emocional» se tratará. Prada (2005, p. 5) definió que son las experiencias y rasgos individuales positivas también, las fortalezas y virtudes. Según el autor mencionó que el motivo de la rama de la PP es de mejorar el bienestar de vida y no padecer de trastornos mentales y físico, teniendo a tener mecanismo de defensas marcadas, llevan con gran desempeño en sus actividades, se proyectaron retos y suelen ser individuos resilientes (Lupano y Castro, 2010).

En relación con este aspecto, el optimismo disposicional en el lenguaje latín optimum que significa (lo mejor). Estas palabras que expuso el escritor y filósofo Galo Voltaire (kahli, 2018). Se definió el control sobre las acciones, las probabilidades de alcanzar y obtener resultados óptimos en el futuro, también obtener estabilidad emocional (Gillham, Shatté, Reivich y Seligman, 2001). Por consiguiente, los estudios indicaron que son personas sanas psicológicamente y física, que afrontaron mejor el estrés e incluso vivirían más tiempo, además tuvo una red nutrida de amigos y apoyo social (Scheier y Carver, 1992).

Del mismo modo el optimismo disposicional para Carver y Scheier refirió esperar adversidades o situaciones positivas, para realizar y mejorar el cambio a la situación

personal o el desempeño y éxito empresarial. Se subdivide en dos: personas optimistas y pesimistas; la primera indicó que asumieron las dificultades como desafíos o retos empresariales, tuvo estabilidad emocional. Por otra parte, los individuos pesimistas solían pensar que perduraría lo desagradable, se sintieron culpables, fracasados e inútiles ante la adversidad situaciones en la organización y tienden a contraer enfermedades físicas y psicológicas (Armor y Taylor, 1998; Carver y Scheier, 1998).

El siguiente punto, las dimensiones del optimismo disposicional la cual se subdivide en optimismo y pesimismo:

En efecto, la persona optimista tuvo una visión de expectativa positiva hacia el futuro y las creencias que se obtuvieron grandes resultados a lo esperado. Además, tuvieron bienestar de vida tanto como física y emocional; de igual forma, han sido dominados como factor de calidad de vida. Por otra parte, las personas optimista tienden a tener habilidades, determinaron estrategias para su fortalecimiento, aunque en general las características de la organización son consideradas claves como variables que propicia empleados más a gusto, con mayor disposición y oportunidades para alcanzar metas también teniendo la confianza de controlar los estados de ánimo, tuvieron actitudes optimistas para cualquier dificultad o circunstancia que se les presente (Velasco, Londoño y Castañeda, 2014).

En otra perspectiva, la persona pesimista tiende a tener pensamientos negativos y expectativas desfavorables hacia el futuro, las características de una persona pesimista tienden a tener pensamientos de fracasos, suelen tener una actitud negativa; contraer muchas enfermedades tantas físicas y emocionales. En el ámbito laboral se observó resistencia al cambio, dificultades para tomar decisiones, dificultades para adaptarse, se sienten culpables y fracasados consideraron eventos o situaciones nuevos de una forma desagradable. En efecto, frenaron el avance de la organización y asieron lucir descoordinada, falta de compromiso, carencias en liderazgo, suelen tener baja autoestima e incluso comportamientos de ansiedad, tener temores. Sin embargo, son más propensos al consumo de sustancias. Igualmente, la persona pesimista tuvo la creencia en pensar

negativamente, rendirse ante las adversidades, los individuos pesimista tener angustia, niveles ansiedad, depresión y problemas interpersonales (Londoño, Hernández, Alejo y Pulido, 2013).

Dentro de este marco planteamos el modelo teórico expuesto por Seligman, según el autor, el optimismo estuvo vinculado en alcanzar las metas u objetivos que se propuso. En definitiva, asumió con responsabilidad aquello que lo ocurrió y realizó la búsqueda de soluciones para la situación que estuvieron presentando. Por lo contrario, el pesimista tiende a estancarse ante las adversidades de la vida, buscando excusas o echar la culpa a los demás sobre la vida que lo toco, suelen ser un individuo sin alcanzar metas u objetivos, además escabullirse en las dificultades de la vida (Seligman, 1991).

En consecuencia, las emociones del optimista fueron expresadas en gratitud, cultiva el optimismo, practica actos de bondad, desarrollo estrategias de afrontamiento, aprendió a perdonar, realizo actividades en la que se involucró. Por otra parte, el pesimista tiende a expresar ingratitud, cultiva el pesimismo, sentirse del mal humor a menudo sintieron la sensación de fracaso, no desarrollaron estrategias de afrontamiento sino se estancaron, realizan actividades donde se sintieron obligados en cumplirlo, no se comprometieron en alcanzar metas (Seligman, 1991).

La evidencia disponible señalo que las ventajas que tuvieron las personas optimistas, consistió en tener las habilidades para resolver tipos de conflictos, en llegar a sus metas planteadas o establecidas, tuvieron una actitud positiva, mentalidad emprendedora, así como, también la capacidad de realizar diferentes competencias como capacitar grupos de personas, ser grandes empresarios, impulsadores, suelen tener bienestar de vida, habilidad para realizar retos o competencias (Contreras y Esguerra, 2006; López, Kasanzew y López, 2007).

A continuación, los estilos explicativos optimista y pesimista refieren: las investigaciones hizo el estilo explicativo positivo indicaron a la tendencia a explicar los sucesos externos de uno mismo: tienden a buscar oportunidades ante las adversidades presentes, viendo un panorama en diferentes contextos la cual tuvo

la ventaja de protegerse de numerosas enfermedades tanto como física y psicológica. En secuencia, los estilos explicativos pesimista, basado en las creencias respecto a la ausencia de control o modificar las circunstancias que afrontan en su vida, la cual generan síntomas depresivos, angustia y niveles de ansiedad (Ojeda, Galicia y Hernández, 2019).

Posteriormente, propuso el optimismo y pesimismo en tres dimensiones: En primer lugar, permanencia que indicaron la duración de un suceso de la vida, de tal forma un perfil optimista vieron que las adversidades son pasajeras u oportunidades de lo contrario, un perfil pesimista creyeron que las situaciones desfavorables son permanentes: En segundo lugar, la amplitud refirió a la percepción del impacto que tiene en su vida ya sea las dificultades u oportunidades en un perfil optimista analizaron sus fracasos, buscando soluciones ante el problema presenta y tuvieron la perseverancia en alcanzar sus metas, en cambio en un perfil pesimista se analizaron de manera negativa, tienden a estancarse, no buscan soluciones y se sintieron fracasados. En tercer lugar, personalización antes de ellos tienden a observar los contextos externos para la toma de decisiones, por otra parte, un perfil pesimista analizaron que las situaciones desfavorables son causa de ellos mismos, donde se sintieron culpables interna y externa incluso, tuvo niveles de ansiedad, estrés, desarrollo de trastornos depresivos (Cuadra, Veloso, Puddu, Salgado y Peralta, 2012; Seligman, 2006; Ruíz, Díaz y Villalobos, 2012).

Se planteó como recurso psicológico: el optimismo, se explicó sobre cómo los individuos afrontan las dificultades cotidianas del día a día por otro lado las personas que tuvieron pensamientos negativos y o situaciones adversas. Por lo tanto, se expuso los dos estilos explicativos tales como optimistas y pesimistas (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978).

Al respecto, sobre los indicadores del optimismo disposicional refiere: la visión positiva hacia el futuro, para los autores Hartmann, Chneider y Emrich, (2003), indicaron que la fuerza de una tendencia en actuar en diferentes contextos y la motivación que van presentando, las personas optimistas ven las adversidades como oportunidades o retos para alcanzar el objetivo. Por esto, tuvo la tendencia

de esperar que en el futuro ocurrieran eventos positivos. Según Marro y Carballera (2010) mencionó que las características de un individuo optimista tiende ser perseverante, mentalidad positiva, manejo de conflictos, auténticos, alta autoestima, no tiene las dificultades en tomar decisiones, solían alcanzar metas a corto plazo.

Siguiendo con esta línea, los autores mencionados anteriormente citados, se puede decir que la visión positiva hacia el futuro tiene como significado de esperar resultados optimismo y la expectativa que grandes cosas vendrán del futuro a pesar de las circunstancias que se pudieron presentar en el camino.

En segundo lugar, la visión negativa hacia el futuro refirió: que son las expectativas negativas y desfavorables que podría acontecer del futuro, los estudios mencionaron que las personas pesimistas solían a estancarse en sus metas o sentirse fracasados. Las características de una persona pesimistas tienden a ser impacientes, baja autoestima, dificultades para la toma de decisiones, sentimientos de culpabilidad o sienten indefensos a cualquier amenaza o dificultad para adaptarse al cambio en el contexto laboral. Básicamente, cuando se presentó una oportunidad no solían tomarlo sino ver como una amenaza, sentimientos de abandono, privaciones interminables y frustraciones (Costa et al., 2014).

Respecto mencionado por los autores citados, se comprendió la visión negativa hacia el futuro son las expectativas desfavorables ya que tuvieron visión negativa a los proyectos, la resistencia al cambio, cualquier circunstancia negativa, anticipando que será un fracaso al intentarlo.

Por otro parte, uniendo nuestro enfoque en relación entre el desarrollo organizacional y optimismo disposicional menciono: Seligman y Csikszentmihalyi ampliaron en la teoría de la psicología positiva: enfatizaron en la investigación del funcionamiento óptimo de los individuos en el contexto laboral: es decir equilibrar el ambiente laboral al fin de conseguir máximo desarrollo de las virtudes personales y la importancia del éxito empresarial (Álvarez, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue tipo básica se caracterizó por la búsqueda de conocimiento para describir, predecir o explicar el desarrollo de la teoría o principios generales de amplia aplicación, antecedentes teóricos para futuras investigaciones (Sanchez y Reyes, 2017).

Por otro lado, el diseño fue no experimental, transversal correlacional por que se basó en la observación de fenómenos tal y como se dio en el contexto natural no hay condiciones, no hay experimentos, no hay manipulación de las variables, se pueden usar en los diferentes enfoques cuantitativo, mixto y cualitativo para describir las variables de la investigación transversal, analiza datos variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población o muestra correlacional, mide dos variables con el objetivo de relacionar ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual: el desarrollo organizacional busca transformar a las organizaciones en mecanismos orgánicas, por medio del cambio organizacional, la modificación de la cultura organizacional y posibilidad de compartir sus objetivos individuales de los participantes (Chiavenato, 2007).

Definición operacional: la primera variable se utilizó el cuestionario desarrollo organizacional de Sanchez (2018) que conto con cuatro dimensiones cambio. Planeación, eficacia y salud organizacional. Asimismo, tuvo la medición de la Escala de Likert tales como:(1 nunca: 2: Casi nunca desacuerdo, 3: A veces, 4: Casi siempre acuerdo y 5: Siempre).

Dimensiones: La primera dimensión, cambio los siguientes indicadores son (flexibilidad, promueve acciones para optimizar el conocimiento y talento, innovaciones). La segunda dimensión, planeación con los siguientes indicadores

fueron: identificar oportunidades, toma de decisiones, objetivos, potenciación de esfuerzos para alcanzar metas, plan estratégico e inclusión, presupuestos. En la tercera dimensión, eficacia los siguientes indicadores fueron: recursos, promueve acciones para recursos humanos, resultados, mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales, rendimiento. Por último, la dimensión de la salud organizacional con los siguientes indicadores fueron: adaptabilidad, se adapta a los cambios que existe en la empresa, sentido de identidad e integración.

Definición conceptual: El optimismo disposicional es una actitud general positiva frente a las adversidades de la vida, expectativa habitual de las personas, de acuerdo con la cual esperaron resultados positivos de la realidad en distintas situaciones tienen mayores probabilidades de vivir más tiempo y de experimentar menos angustia que aquellas otras que sufrieron de pesimismo crónico (Scheier y Carver, 1985).

Definición operacional: Respecto al optimismo disposicional se utilizó la prueba LOT-R de la versión española por (Fernando, Chico y Tous, 2002) que consistió con dos dimensiones optimismo y pesimismo. Acto seguido, se midió con la Escala de Likert tales como: (0: Muy en desacuerdo, 1: En desacuerdo, 2: Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 3: De acuerdo y 4: Muy de acuerdo).

Dimensiones: Optimismo se realizó con los siguientes indicadores fueron: esperanza, sosiego, actitud positiva, regocijo por amistad y paciencia, expectativa positiva. Por último, pesimismo, los siguientes indicadores fueron: desesperanza, desasosiego, actitud y expectativa negativos.

Escala de medición: Sera ordinal de ambas variables

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: definida como un conjunto de personas que vivieron en un determinado lugar que presentan determinada características o propiedad común (Arias, Villasís y Novales, 2016). La población comprenderá 250 trabajadores de la empresa constructora Berna E.I.R.L.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores de la empresa constructora Berna E.I.R.L

Las edades entre 20-75 años

- **Criterio de exclusión:**

Trabajadores que no desearon ser parte de la investigación

Personas que tengan una discapacidad o estén en proceso de tratamiento de trastorno mental

Las personas de área administrativa

Muestra: como subconjuntos de datos perteneciente a la población de datos sobre la cual se efectúa la medición, observación, o manipulación de las variables objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2017). En este estudio la muestra estuvo constituida por 203 trabajadores que fue extraída de la población a través de la fórmula para poblaciones se encuentra en el anexo 6.

Muestreo: El muestreo que se utilizó no probabilístico por conveniencia, esto refiere que la elección de su conveniencia no depende de la probabilidad sino de las condiciones. Asimismo, el investigador tuvo la posibilidad de escoger la población (Shuttleworth, 2009).

Unidad de análisis

Se determinó como unidad de análisis a los trabajadores del área de operarios, obreros civiles de la empresa

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta bajo la modalidad de cuestionario a través de formularios virtuales que permitió recolectar información y datos para el estudio de investigación (Pardo, 2017).

Instrumentos

Se utilizó el instrumento del DO y LOT-R la cual se presentó en la ficha técnica

Ficha técnica

Nombre técnico : Cuestionario de desarrollo organizacional

Autor (es) : Giuseppe Arafaxad Sanchez Pajuelo

Año de aparición : 2018

Lugar de procedencia : Universidad César Vallejo del Perú

Adaptación : Universidad César Vallejo del Perú

Usuarios : Personas entre los 20 y 45 años

Ámbito de uso : Investigación, Organizacional

Aplicación : Individual o grupal

Finalidad : Finalidad de evaluar el desarrollo organizacional de la empresa y el capital humano

Áreas que mide : Cambio, planeación, eficacia y salud organizacional.

Baremos: normas de: Responder a todos los ítems en una sesión, evitar cambiar interpretación respuesta

Duración : Variable, entorno en 30 minutos

Material que contiene : Lapicero hoja de aplicación

Validez y confiabilidad : Alpha de Cronbach= 0.84

Respecto al cuestionario desarrollo organizacional por Sánchez (2018) con el objetivo de determinar la relación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional y la validación de ambos instrumentos se realizó en la universidad César Vallejo del Perú, la muestra estuvo conformado por 60 trabajadores de la ENSAD del Perú. La validez del instrumento se trabajó en primer lugar a través de la modalidad de criterio de jueces, obteniendo la validación de seis expertos en el tema y en segundo lugar se analizó a través de la prueba V de Aiken $> .80$. Por otra parte, para el análisis de fiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo una puntuación de a $.84$ lo cual significa que el instrumento es confiable y aplicable. El cuestionario estuvo conformado por 33 ítems y sus dimensiones tales como: Cambio que conformo los siguientes ítems, del 1 al 6, el segundo indicador planeación conformo los siguientes ítems, del 7 al 15, el tercer indicador eficacia conformo los siguientes ítems, del 16 al 24, el cuarto indicador salud organizacional conformo los siguientes ítems, del 25 al 33. Cada elemento presento una escala Likert de calificación 1 al 5 (1 = nunca; 2= casi nunca; 3 = a veces; 4 = casi siempre y 5 =Siempre).

Por otro lado, tras la aplicación de la prueba piloto en el presente estudio, se obtuvo para la validez de los instrumentos se utilizó la técnica del “juicios de expertos”, donde se concluyó la opinión de cinco expertos (Con grado de Maestro en Psicología organizacional), se observa los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio minino (> 0.80), esto es corroborado por Ecurra (1998). Por lo tanto,

los ítems presentan valores adecuados y siendo considerados válidos. Por otro lado, se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.94 y un McDonald's de 0.96 en el cuestionario del Desarrollo organizacional. Según Herrera (1998) los valores que oscilan entre 0.70 a 0.99 presentan confiabilidad catalogado como excelente.

Ficha técnica

Nombre técnico	: Life Orientation Test-Revised (LOT-R)
Autor (es)	: Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro
Año de aparición	: 1998
Lugar de procedencia	: Universidad de Barcelona- España
Adaptación	: Universidad de Sevilla- España
Usuarios	: Personas entre los 11 y 45 años
Ámbito de uso	: Educativo, Clínico, Investigación, Social
Aplicación	: Individual o grupal
Finalidad	Finalidad de evaluar la tendencia de las personas a esperar resultados positivos o negativos en situaciones futuras.
Áreas que mide	Rasgos de la personalidad (extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, amabilidad y apertura a la experiencia)

Respecto a la prueba LOT-R de Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro, esta prueba surgió en la universidad de Barcelona, España en el año 1998 este instrumento. También la prueba de validez basada en el contenido del cuestionario mediante la V de Aiken $>.80$ por criterios de jueces que determinaron que el instrumento es fiable. Asimismo, el análisis confirmatorio basada en la estructura interna del test LOT-R obtuvo un CFI que presentó un valor de 0.98. Por lo tanto, el instrumento LOT-R será válido y confiable. La validación de la versión en Español de la Escala de Optimismo Disposicional (LOT-R) por Ortiz, Gómez-Pérez, Canoino y Barrera-Herrera (2016) que realizaron su estudio con una muestra 526 estudiantes chilenos de las edades de 21 años en cambio los cargos factoriales de los indicadores fluctúan $.35$ y $.78$, como resultados los indicadores robusto de bondad de ajuste fueron $\chi^2 = 19,23$, $p \leq .001$ Índices de ajuste comparativo 0.98 además, el Índice de Tucker Lewis (TLI) = 0.95, Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) fue 0.057 y el Promedio de los residuales estandarizados (SRMR) fue 0.033 esto refiere ajustes buenos propuestos por Carver y Scheier (2014) y citado en además, el índice Alfa de Cronbach fue $.72$ un valor aceptable.

La versión española Test de orientación vital-Revisado (LOT-R) estuvo conformado por 10 ítems, tales como tres indicando el optimismo, tres ítems indicando el pesimismo y cuatro de relleno, tiene como constructo unidimensional por los autores. La versión en español del LOT-R de Ferrando et al.,(2002) esta prueba mide las diferencias individuales en el optimismo generalizado versus pesimismo que consistió en diez ítems: los ítems 1, 4 y 10 se refirió al optimismo; artículos 3, 7 y 9, al pesimismo y cuatro elementos de relleno que se incluyeron para disfrazar (hasta cierto punto) el propósito subyacente pose de la prueba. Cada elemento presentó una escala de calificación de 0 a 4 (0 = totalmente en desacuerdo; 1 = en desacuerdo] 2 = neutral; 3 = de acuerdo y 4 = muy de acuerdo) y al pesimismo con las puntuaciones de (3, 7 y 9) se invierten y las puntuaciones correspondientes a los seis ítems sobre optimismo y se suman el pesimismo (1, 3, 4, 7, 9 y 10).

Por otra parte, propiedades psicométricas del Perú por Oviden (2013) que tuvo como objetivo realizar las propiedades psicométricas del Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R) en un grupo de universitarios de Lima Metropolitana. La muestra consistió 302 estudiantes universitarios de Lima entre las edades de 16 a 30 años.

Para el análisis factorial se analizó mediante dos criterios KMO que arrojó a 0.63 ($p=0.01$) en el segundo criterio se utilizó la prueba de esfericidad de Bartlett, arrojó $\chi^2= 174,63$; ($p=0.01$). Por lo tanto, muestran la adecuación factorial. Con respecto, al análisis factorial por componentes principales y con rotación varimax indicaron una solución bidimensional que explicó un 53.92% de la varianza obteniendo resultados ligeramente bajo. Para hallar la confiabilidad utilizó el Alfa de Cronbach, fue .55 la cual indico una confiabilidad media. Asimismo, se realizó una correlación entre LOT-R y la escala de la esperanza que cuyo resultado fue positiva, alta y significativa, por otro lado, las variables depresión y ansiedad fueron resultados negativos, moderados y significativas. Por lo tanto, se confirmó la validez convergente, divergente y la confiabilidad.

Tras la aplicación de la prueba piloto en el presente estudio se obtuvo para la validez de los instrumentos se utilizó la técnica del “juicios de expertos”, donde se concluyó la opinión de cinco, se observa los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio mínimo (> 0.80), esto es corroborado por Escurra (1998). Por lo tanto, los ítems presentan valores adecuados y siendo considerados válidos. Por otro lado, se empleó el coeficiente dese obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.70 y un McDonald's de 0.76, este valor obtenido se clasifica según Herrera (1998) como confiable.

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso a la empresa constructora Berna E.I.R.L con la carta de presentación dirigida al gerente. Los datos se recolectaron usando un formulario de google, dicho documento tuvo los cuestionarios de ambas variables. Luego se realizó el bosquejo o la estructura del trabajo de estudio se empezó con la introducción definiendo la problemática del estudio, en segunda parte se ejecutó sobre los antecedentes internacionales y nacionales. En el segundo capítulo se observó la elaboración de marco teórico y la elaboración del método luego se daría entrega y se expuso el proyecto de investigación a nuestro asesor. Por otro lado, se usó el programa estadístico para obtener los resultados y la interpretación. Llegados a este punto se presentó los resultados, discusión de resultados y la

elaboración de propuesta. Por último, se desarrolló las conclusiones se citó las referencias y se anexo la operacionalización de las variables de los instrumentos y la autorización del autor de ambas variables el formato estuvo conformado por jueces expertos para la validación de los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Realizada la recolección de datos, posteriormente, se usó el programa Microsoft Excel 2016 para elaborar la base de datos con las respuestas de los participantes. Se utilizó el programa estadístico llamado SPSS V.26 con la finalidad de analizar los ítems, análisis descriptivo e inferencial. También, se evaluó la prueba de validez basadas en el contenido de la prueba mediante la V de Aiken (Escrura, 1998). Se utilizó el estadístico descriptivo: donde se determinó las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables y dimensiones de esta manera se recogió datos de la población para la representación de tablas con sus interpretaciones. Con respecto, la estadística inferencial aplicando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk se realizó la deducción sobre la población mencionó Mohd y Bee (2011) indicaron que la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestra mayor efectividad en comparación con otras pruebas de normalidad por la cual se llevó a cabo la prueba de hipótesis y los análisis de correlación mediante la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se conservó la identidad y la confiabilidad de los participantes en la investigación y los resultados obtenidos, se respetó los derechos de los autores y de los colaboradores de ambas variables. Asimismo, se respetó la veracidad del conocimiento de los trabajadores, se apreció que los jueces expertos consultados coincidieron en manifestar su acuerdo con respecto a las preguntas que fue formulada a través del cuestionario desarrollo organizacional y el test optimismo disposicional. Se tuvo en consideración el compromiso y la responsabilidad en el desarrollo del trabajo de investigación y respetando la propiedad intelectual de autores (Massé-García, 2015).

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentaron los resultados obtenidos mediante estadística descriptiva de la muestra.

En estadística descriptivo, se encontró el nivel de la variable desarrollo organizacional, en la tabla 1 se muestra que un mayor porcentaje de trabajadores (87,7%) tuvo un nivel del desarrollo organizacional bueno.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable Desarrollo organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	11.3
Regular	2	1.0
Bueno	178	87.7
Total	203	100.0

En la tabla 2 se encontró el nivel de la variable desarrollo organizacional expresado en dimensiones, se muestra los resultados de la percepción del nivel del cambio donde para 178 encuestados que representan el 50.7 % de la población consideran un nivel bueno; planeación y eficacia un 87.7% de los encuestados perciben nivel bueno. Por último, el 80.3% de la dimensión salud organizacional se cataloga en el nivel bueno.

Tabla 2

Distribución de frecuencias del desarrollo organizacional expresado en dimensiones en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020.

Nivel	Cambio		Planeación		Eficacia		Salud organizacional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	25	12.3	11	5.4	11	5.4	24	11.8
Regular	75	36.9	14	6.9	14	6.9	16	7.9
Bueno	103	50.7	178	87.7	178	87.7	163	80.3
Total	203	100.0	203	100.0	203	100.0	203	100.0

En estadística descriptivo, se encontró el nivel de la variable optimismo disposicional, en la tabla 3 se muestra que un mayor porcentaje de trabajadores del 42.4% tuvo un nivel del optimismo disposicional bueno.

Tabla 3

Distribución de frecuencias del optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	58	28.6
Medio	59	29.1
Alto	86	42.4
Total	203	100.0

Tabla 4

En estadística descriptivo, se encontró el nivel predominante de la variable optimismo disposicional expresado en dimensiones, en la tabla 4 se muestra que un mayor porcentaje de trabajadores del 42.4% tuvo un nivel bueno del optimismo, mientras que el 39.9% del pesimismo se encuentra en el nivel bajo.

Distribución de frecuencias del optimismo disposicional expresado en dimensiones en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020

Niveles	Optimismo		Pesimismo	
	F	%	F	%
Bajo	44	21.7	81	39.9
Medio	73	36.0	65	32.0
Alto	86	42.4	57	28.1
Total	203	100.0	203	100.0

En estadística inferencial, la prueba de normalidad Shapiro-Wilk se presentó los siguientes resultados

Tabla 5

Evaluación de la prueba de normalidad del desarrollo organizacional y optimismo disposicional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cambio	0,881	203	0,000
Planeación	0,808	203	0,000
Eficacia	0,722	203	0,000
Salud organizacional	0,756	203	0,000
Optimismo	0,623	203	0,000
Pesimismo	0,699	203	0,000

En la tabla 5 se presenta el nivel de normalidad del variable desarrollo organizacional y optimismo disposicional con sus dimensiones. En este sentido, se observa que el valor p (sig.) es menor a 0.05 por lo tanto, los datos no se ajustan a la distribución normal, de este modo se estableció utilizar el estadístico no paramétrico de Rho Spearman. En cuanto la prueba de normalidad se realizó mediante el estadístico de Shapiro-Wilk puesto que cuenta con mayor efectividad según (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 6

Correlación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional

	Estadístico	Optimismo disposicional
	Rho	.421
Desarrollo organizacional	Sig. (bilateral)	.000
	N	203

En la tabla 6 se presenta la correlación entre el desarrollo organizacional y optimismo disposicional. En este sentido, se observa un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación muy significativa y positiva (directa) entre ambas variables. Así los evaluados que presentan mayor desarrollo organizacional tienden a presentar mayor optimismo disposicional. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman presenta un valor de .421, siendo una correlación media débil según (Martín, Caveró y Ardanuy, 1999).

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de optimismo disposicional y desarrollo organizacional

Estadístico		Optimismo	Pesimismo
	Rho	.427	-.243
Desarrollo organizacional	Sig.(bilateral)	.000	.000
	N	203	203

Nota: Optimismo; pesimismo

Tabla 7 se presenta la correlación entre desarrollo organizacional y optimismo, pesimismo. En este sentido, se observa un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación estadísticamente significativa y de tipo directa entre las dimensiones del optimismo disposicional. Así, los trabajadores que presentan mayor desarrollo organizacional tienden a presentar mayor optimismo y menor pesimismo. Por otro lado, el coeficiente de correlación entre desarrollo organizacional y optimismo de .427, siendo una correlación directa media débil y en el pesimismo de -.243 siendo una correlación inversa media débil. Es decir, los trabajadores presentan mayor desarrollo organizacional, tienden a presentar menor pesimismo (Martín, Cavero y Ardanuy, 1999).

Tabla 8

	Estadístico	Cam	Plan	Efic	Saorg
	Rho	.392	.358	.321	.384
Optimismo disposicional	Sig.(bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203

Nota: Cam: Cambio; Plan: Planeación; Efic: Eficacia; Saorg: Salud organizacional

La tabla 8 se presenta la correlación entre optimismo disposicional con las dimensiones del desarrollo organizacional. En este sentido, se identifica un nivel de correlación Rho Spearman de .392 siendo de tipo directa con intensidad media débil. Por otro lado, se identifica valores de correlación de las dimensiones planeación de .358, eficacia de .321, salud organizacional de .384 que representan

relaciones de tipo directa con intensidad media débil. En este sentido, se observa unos valores p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación estadísticamente significativos (Martín, Caveró y Ardanuy, 1999).

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima.

Respecto al objetivo general, determinó la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en presente estudio tuvo un grado de correlación media débil ($Rho= 0.421$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa y de tipo directa entre ambas variables. Por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Asimismo, implicó que a mayor nivel del desarrollo organizacional va a incrementar el nivel del optimismo disposicional en la empresa constructora. Tal como lo mencionó Pérez, Cabrera, Perdomo (2016) refiere si posee un desarrollo organizacional favorable los trabajadores tendrá niveles de optimismo disposicional ante las adversidades empresariales.

De igual forma, según Álvarez (2013) indicó sobre la contribución de ambas variables en contexto teórico de la psicología positiva busca el equilibrio entre el desarrollo de las virtudes personales y el apoyo al éxito empresarial. Además, el logro del óptimo desarrollo humano y ambiente organizacional óptimo que desarrollo la creatividad en los contextos laborales, el incremento la eficacia, desempeño laboral enfocado en elevar la calidad de vida laboral, el bienestar de la salud y la satisfacción en general del capital humano con el sentido de responsabilidad fortalecido y el compromiso organizacional.

Continuando con la siguiente línea el primer objetivo específico, se llegó el siguiente resultado se determinó la correlación entre la primera dimensión del optimismo disposicional, pesimismo que arrojó una correlación media débil y directa ($Rho= 0.427$) con el desarrollo organizacional a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa de tipo directa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Coincidentemente a los planteamientos que se encontraron en el estudio de su

investigación realizado por Seligman (1991) refirió que el optimismo estuvo vinculado en alcanzar metas personales y empresariales, a la vez asumió con gran responsabilidad los desafíos del desarrollo organizacional. En lo que respecta, según Velasco, Londoño y Castañeda (2014) donde expresaron que la persona optimista tuvo una visión de expectativa positiva hacia el futuro donde determinan estrategias para implementar en la empresa y fueron considerados claves para el desarrollo organizacional y llevaron al éxito empresarial.

El segundo objetivo específico se llegó el siguiente resultado se determinó la segunda dimensión pesimismo obtuvo una correlación media débil e inversa ($Rho = -0.243$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Considerando en su estudio por Seligman (1991) que refirió que pesimismo estuvo vinculado al fracaso personal y laboral. Asimismo, refirió que cuando se presenta una situación adversa o un cambio organizacional, tuvieron resistencia al cambio, tienden a sentirse estancados, teniendo pensamientos negativos ante un nuevo proyecto personal o del desarrollo organizacional. Por otra parte, Londoño, Hernández, Alejo y Pulido (2013) que mencionaron que las personas pesimistas tuvieron creencias en pensar negativamente en efecto, frenaron el avance de la organización, falta de compromiso, carencias de liderazgo, rendirse ante las adversidades personales o empresariales. Por ello, fue acorde con el estudio que se halló.

Continuando con la siguiente línea el tercer objetivo específico, se llegó el siguiente resultado se determinó la correlación entre la primera dimensión del desarrollo organizacional, cambio que arrojó una correlación media débil y directa ($Rho = 0.392$) con el optimismo disposicional a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa de tipo directa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Coincidentemente a los planteamientos que se encontraron en el estudio de su investigación realizado por González, Mendieta, Rojas y Triviño (2018) donde concluyó que existe relación entre el cambio y optimismo disposicional. En lo que respecta, según Salgado, Lería, Arcos, Pineda y González (2018). Estos autores expresaron que las

organizaciones deben adaptarse a un entorno cambiante de manera interna o externa, busca realizar una nueva transformación a la organización. Para realizar un cambio favorable las personas tienen que ser optimistas, ya que no habría resistencia al cambio, estas personas tienen sentido de pertenencia por la organización y se desplazaron a una misma dirección hacia los objetivos futuros. Por ello, fue acorde con el estudio que se halló. Por otra parte, mencionaron Pérez, Vilariño y Ronda (2017) refirió los procesos de transformación de la empresa y para lograr eliminar el impacto en la salud de los trabajadores mediante un agente de cambio que tiene como finalidad de buscar respuestas rápidas a situaciones y desafíos nuevos sin afectar a los individuos donde empleara estrategias y técnicas de mejora para la organización.

El cuarto objetivo específico se llegó el siguiente resultado se determinó la segunda dimensión planeación obtuvo una correlación media débil y directa ($Rho= 0.358$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Considerando en su estudio por Chiavenato y Sapiro (2017) que mencionó para tener resultados anhelados de una organización el capital humano siendo optimista disposicional es una herramienta organizacional para incrementar y resolver problemas estas decisiones o acciones y los procedimientos que se lleva a cabo, para realizar la planeación se necesitó evaluar toda la información relevante y los desarrollos futuros probables, dando como resultado un curso de acción recomendado. Por ello, fue acorde con el estudio que se halló.

El quinto objetivo específico se llegó el siguiente resultado se determinó la tercera dimensión eficacia obtuvo una correlación media débil y directa ($Rho= 0.321$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Menciono Fernández y Sánchez (1997) que se observó la capacidad de una organización y también a los trabajadores sobre su optimismo disposicional con el fin de manejar, asegurar y establecer ante el problema de la empresa. De este modo, se puede afirmar que los trabajadores son papel importante en la organización, generan riqueza que satisfacen necesidades y se observó en la forma

con se desempeñan en sus funciones laborales como compromiso, motivación, cooperación, pertenencia y permanencia que pueden transformarse en una organización más productiva y eficaz.

El sexto objetivo específico se llegó el siguiente resultado se determinó la cuarta dimensión salud organizacional obtuvo una correlación media débil y directa ($Rho=0.384$), a su vez se observó un valor p (sig.) menor a 0.05, indicando que existe una correlación significativa por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó hipótesis del investigador. Coincidiendo en el trabajo de investigación Chiang, Heredia y Santamaría (2017) refirió la adaptabilidad que indico la habilidad para resolver conflictos dentro de organización con una actitud positiva y el capital humano que se identificó de emociones positivas que explicaron el desempeño de empleados óptimos, resolver problemas que presenta en cada área de trabajo; la integración de los trabajadores y la comunicación entre ellos con la cuestión de tener una organización satisfecho de buenas prácticas internas y externas para asegurar un clima laboral favorable. Por otra parte, fue acorde con lo que en este estudio de halló según Salazar (2009) expreso que el ambiente del trabajador donde desempeña sus funciones debe ser adecuada para evitar condiciones inseguras, que los trabajadores suelen ser optimistas, comprometidos; identificados con la organización; pensamientos positivos e innovadores, llevará al éxito empresarial, la imagen corporativa y la salud organizacional.

En presente estudio se exploró los niveles del desarrollo organizacional en trabajadores fueron (87,7 %) tuvo un nivel del desarrollo organizacional bueno estos resultados estuvieron indicando que la aplicación del desarrollo organizacional en la empresa constructora va a bueno. Diferente a los planteamientos que se encontraron en el estudio de su investigación realizado por Sánchez (2018) que presentaron un 48.33% niveles de regular a bueno en la empresa ENSAD. Por otro lado, en las dimensiones del desarrollo organizacional en trabajadores se presentaron cambio con 50.7%, planeación con 87,7%, eficacia con 87,7% y salud organizacional 80.3% tuvieron un nivel bueno esto indicó que en la empresa constructora Berna E.I.R.L va a bueno. Diferente a los resultados obtenidos por Sánchez (2018) que presentaron cambio 45,00% percibieron un nivel regular; planeación percibieron 53,33% percibieron un nivel bueno; eficacia 48,33%

percibieron un nivel regular y salud organizacional 56,67 % percibieron un nivel regular en la empresa ENSAD.

En efecto los niveles del optimismo disposicional en trabajadores fueron (87.7 %) tuvo un nivel del desarrollo organizacional bueno estos resultados estuvieron indicando que la aplicación del desarrollo organizacional en la empresa constructora va a bueno. Diferente a los planteamientos que se encontraron en el estudio de su investigación realizado por Carbajo (2016) que presentaron un 2.28% niveles de regular en un centro laboral de inserción de la comarca de la Bañeza. Por otro lado, en las dimensiones del optimismo disposicional en trabajadores se presentaron en optimismo con 42.4% tuvieron un nivel bueno esto indicó que en la empresa constructora va a bueno. Refirió Velasco, Londoño y Castañeda (2014) permito determinar estrategias para afrontamiento, aunque en general las características de la organización con consideradas claves que propicia empleados a gusto y por medio de la generación de un ambiente organizacional positivo y en pesimismo con 39.9% tuvieron un nivel bajo esto indicó que en la empresa constructora que el 39.9% de los trabajadores son pesimistas. Refirió Londoño, Hernández, Alejo y Pulido (2013) una serie de síntomas que redundaron en problemas de desempeño, alta rotación personal, problemas significativos a nivel clima laboral y desarrollo organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional fue significativa con intensidad media débil $Rho = .421$; p (sig.) menor a 0.05, este valor es aplicable en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, 2020.

Segunda: El desarrollo organizacional y optimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvieron una correlación muy significativa e intensidad media débil $Rho = .427$ es decir que los evaluados que presentan mayor desarrollo organizacional, tienden a presentar mayor optimismo.

Tercera: El desarrollo organizacional y pesimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvo una correlación significativa e intensidad media débil $Rho = -.243$ es decir que los evaluados que presentan mayor desarrollo organizacional, tienden a presentar menor pesimismo.

Cuarta: El optimismo disposicional y cambio en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvo una correlación muy significativa e intensidad media débil $Rho = .392$ es decir que los evaluados que presentan mayor optimismo disposicional, tienden a presentar mayor cambio.

Quinta: El optimismo disposicional y planeación en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvo una correlación muy significativa e intensidad media débil $Rho = .358$; es decir, que los evaluados que presentan mayor optimismo disposicional, tienden a presentar mayor planeación.

Sexta: El optimismo disposicional y eficacia en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvo una correlación muy significativa e intensidad media débil $Rho = .321$ es decir que los evaluados que presentan mayor optimismo disposicional, tienden a presentar mayor eficacia.

Séptima: El optimismo disposicional y salud organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima tuvo una correlación muy significativa e intensidad media débil $Rho = .384$ es decir que los evaluados que presentan mayor optimismo disposicional, tienden a presentar mayor salud organizacional.

Octava: El 87.7% de los trabajadores presentan niveles buenos en la variable desarrollo organizacional, mientras en las dimensiones el 50.7% presentaron niveles buenos de cambio. A la vez, el 87.7% presentaron niveles buenos de planeación y eficacia. Por último, el 80.3% presentaron niveles buenos de salud organizacional.

Noveno: El 42.4% de los trabajadores presentaron niveles altos en la variable optimismo disposicional, mientras en las dimensiones el 42.4% presentaron niveles altos de optimismo y el 39.9% presentaron niveles bajos de pesimismo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Desarrollar el trabajo de investigación para observar y mejorar la confianza e identificación con la empresa de sus trabajadores que permite desarrollar sus competencias, habilidades y organizacionales.

Segunda: Continuar con revisiones de la investigación de las variables en diferentes poblaciones y correlacionar con otras variables en rubro empresarial para aportar nuevas investigaciones.

Tercera: Desarrollar capacitaciones y diseñar programas para generar comportamiento positivo en las personas mediante el compromiso, vencer la resistencia al cambio y por medio de la generación de un ambiente organizacional positivo.

Cuarta: Gestionar en materia de la salud y la seguridad del trabajador a través de la detección, evaluación y control de los peligros posibles dentro del ámbito laboral.

Quinta: Proponer talleres y programas de reconocimiento para implementar procesos de desarrollo organizacional y gestión estratégica del capital humano con la finalidad ayudar a la organización de alcanzar metas.

REFERENCIAS

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P. y Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulations. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, (1), 49-74. http://www.redalyc.org/pdf/1806/1_80_61_3881008.Pdf
- Albiño, D.B. (2020). *Procesos organizacionales de la Empresa Constructora Sudconar SS de la ciudad de Babahoyo* [tesis de bachiller, Universidad Técnica Babahoyo]. Repositorio Institucional UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7618/VERDEZOTO%20ALBI%C3%91O.pdf?sequence=1>
- Alvarez, H. F. (2000). *Principios de administración* 65(1).950-579-010-4. <http://www.sidalc.net.tripod.com/aromaticas/Administracion.htm>
- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organización *Revista éxito empresarial*, 227(1),1-3. http://www.cegesti.org/éxitoempresarial/publicaciones/publicación_227_040313_es.pdf
- Ambriz, G. S. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *In Anales de documentación* (12), 235-254. <https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/70351>
- Arias, J., Villasís, M.A. y Miranda, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armor, D.A. y Taylor, S.E. (1998). Situated optimism: specific outcome expectancies and selfregulation. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* 12 (30), 309-379. <http://behaviorchangeresearchnetwork.pbworks.com/w/file/fetch/48703842/Armor%20Taylor%201998.pdf>
- Avia, M.D. y Vazquez, C. (1998). Optimismo inteligente. *Revista Psicothema*, 2(11),449-450. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=224>

- Barrales, Y., Gutiérrez, M.A., Pino, M.I. y Sabbattini, M. (2018). *Programa intervención ISTAS 21-Desarrollo Organizacional-DO* [Tesis de doctorado, Universidad FinisTerra de Chile]. Repositorio Institucional UFC.[http://repositorio.uft.cl/bitstream/handle/20.500.12254/1497/Barrales-Gutiérrez -Pino -Sabbattini%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uft.cl/bitstream/handle/20.500.12254/1497/Barrales-Gutiérrez-Pino-Sabbattini%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Beck, A. y Beamesderfer, A. (1974). Assessment of depression: the depression inventory. In *Psychological measurements in psychopharmacology*, 1(7)151-169.<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2966689/pdf/IJPsy-40-364.pdf>
- Bennis, W. G. (1973). *Desarrollo organizacional; su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*, 4(4), 698. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano.
- Bermudez, G.E. (2017). Coaching: una herramienta para el liderazgo transformacional [tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada Repositorio Institucional. [https:// repository. unimilitar. edu.co/ bitstream/ handle/ 10654/16896/Berm%C3%BAdezOlayaGerm%C3%A1nEnri](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16896/Berm%C3%BAdezOlayaGerm%C3%A1nEnri)
- Blanco, A. y Pabla, M. (2015). Competitividad y estructura organizacional de las pymes, del sector alimentos en Barranquilla. Desde una perspectiva conceptual. *En Desarrollo Gerencial Revista de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Simón Bolívar-Barranquilla-Colombia*, 7(2), 170-187.[http://dx.doi.org/10.17081/de ge.7.2.1187](http://dx.doi.org/10.17081/dege.7.2.1187)
- Campo-Arias y Oviedo (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10(5) ,831-839. [https:// www .redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf)
- Canchucaja, R. P., y Huamán, A. P. (2018). *El desarrollo organizacional y su relación con el proceso de selección de Compañía Hotelera del Centro SAC-Huancayo 2017* [tesis de licenciatura, Universidad de Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. [http://repositorio.upla. edu.pe/bitstream/ handle/UPLA/701/TESIS%20-%20Rocio%20Canchucaja%2012-07-18.pdf?seq uence=1](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/701/TESIS%20-%20Rocio%20Canchucaja%2012-07-18.pdf?sequence=1)

- Cañarte, B. J. S. y Porraspita, D. A. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Avances*, 20(2), 153-166. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/download/34/1242?inline=1>
- Carbajo, C. (2016). Burnout, optimismo disposicional y resiliencia en un centro laboral de inserción de personas con discapacidad= Burnout, dispositional optimism and resilience in a workplace of inclusion of people with disabilities. [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10339/Carbajo %20Ram%C3%B3n,%20Camino.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10339/Carbajo%20Ram%C3%B3n,%20Camino.pdf?sequence=1)
- Caridad, M. C., Malpica, P. H., y Faria, M. C. (2017). Gestión de talento humano. *Desarrollo Organizacional*. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20500.12442/2602/Cap_7_Gesti%C3%B3nTalentoHumano.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Carver, C. y Scheier, M. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(1), 293-299. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4061570/>
- Carver, C. y Scheier, M. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press. <http://cachescan.bcub.ro/e-book/E1/580704/41-110.pdf>
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios gerenciales*, 31(134), 67. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043007.pdf>
- Castiñeira, P. (2019). Empresas y empleados con resistencia al cambio: una aproximación al porqué de la resistencia al cambio en un mundo que lo exige constantemente. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/handle/123456789/843/TFP%20EEN%202019%20CP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., y Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y Salud Psicológica de los Trabajadores: Una dualidad Organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *El Desarrollo Organizacional. Administración de los recursos humanos (El capital humano de las organizaciones)*. Octava edición. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segundo editorial. https://www.academia.edu/14695341/Comportamiento_organizacional._La_din%C3%A1mica_del_%C3%A9xito_en_las_organizaciones

Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. McGraw-Hill Interamericana. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63311696/3_-_Planeacion_Estrategica_-_Chiavenato_-_3ra_Ed_-_201620200514-123786-h2q2nk.pdf?158948384=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIdalberto_Chiavenato_Fundamentos_y_aplic.pdf&Expires=1600195717&Signature=O50di3WMxQyyIhm8S5pj-pt8PHhm9whReKZ2esRxHTf~jQj1gJhH3BwbeYP64e sivy8hx783u z4WKTuaAAbZMDyd8~-BugHxvLuTEihsosL49Ek-dngS1bFhfMj-b49dYU uc28llrE-wf16aZAjrtqAoVTFRz LR 99lkv4fEX5-VWwU-IRqVJDMV RI3WOeNf6T45ZHFle4X BS Yg mzYP GSogVxNJW cRxvYrBUQsTBY7 NKwQjESNncr 2~M20qMf8num3lv-SEp8xOLTXiV7ba9KVXLMHfyg~A3VkaE1a2cStd2jSwm FB eu5jmAPBRoWH~gg2 5Aclg H vD7Uli8Rpe3xQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOH F5 GSLR BV4ZA

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas-Perspectivas en psicología*, 2 (2), 311-319. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>

Correra, M.L., Aduna, A.P. y Chavez, E.J. (2017). Salud individual y organizacional. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2389/2393>

Costa, G, Cantarell, Parramon, G, y Serón, D. (2014). Optimismo disposicional y estrategias de afrontamiento en pacientes con trasplante renal. *Nefrología(Madrid)*, 34(5), 605-610. <https://dx.doi.org/10.3265/Nefrolo>

gia.pr e2014.Jun.1188.1.

Crosby, P. (1996,14 de julio). *Los principios absolutos del liderazgo*. México. Prentice May Hispanoamérica [presentación de diapositivas] .Slideshare.<https://es.slideshare.net/lgbernal8606/los-principios-absolutos-del-liderazgo>

Cruz, A.G. y Latino, W.V. (2018). *Gestión de Recursos Humanos: Importancia del subsistema de desarrollo de recursos humanos para el fortalecimiento de las organizaciones* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Reportorio Institucional UNAN.<https://repositorio.unan.edu.ni/8593/1/18611.pdf>

Cuadra, A., Veloso, C., Puddu, G., Salgado, P. & Peralta, J. (2012). Impacto de un programa de psicología positiva en sintomatología depresiva y satisfacción vital en adultos mayores. *Psicología: Reflexo e Crítica*, 25(4), pp. 644-652. <https://www.scielo.br/pdf/prc/v25n4/03.pdf>

Díaz, G .C. (2017). *Desarrollo organizacional*. Primera editorial.<http://www.remineo.org/repositorio/libros/aomal/tomo2/Docs/analisisorganizacionalemexicoyamericalatina/tomo2.pdf>

Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología PUCP*,6(1-2),103-109. <http://revistas.pucp.edu.pe/article/view/4555/4534>

Estela, M. (2020). *Conceptos* 2(1). <https://concepto.de/planeacion-estrategica/>.

Fernández, M., y Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Ediciones Díaz de Santos.

Ferrando, P.F., Chico, E. y Tous, M. (2002). Psychometric properties of the Life Orientation Test (LOT). *Psicothema*, 3 (14), 673-680.<http://www.psicothema.com/pdf/782.pdf>

French, W.L. y Bell, C.H. (1996). *Desarrollo organizacional (Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Quinto

editorial. *Prentice- Hall Hispanoamericana, México.*

French, W.L. y Bell, C.H. (2005). *Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. https://www.academia.edu/13678255/DESARROLLO_ORGANIZACIONAL_Aportaciones_de_las_ciencias_de_la_conducta_para_el_mejoramiento_de_la_organizaci%C3%B3n

Galindo, C. G. (2019). *Liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en los colaboradores de la empresa Log SAC del distrito de Miraflores, Lima-2019* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3530/GALINDO%20RAM%c3%8dREZ%2c%20CARLOS%20GERARDO.pdf?sequence=&isAllowed=y>

Gillham, J.E., Shatté, A.J., Reivich, K.J. y Seligman, M.E.P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism y pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 53-75). Washington, DC, US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-003>

Gomez, I. (2016). *Desarrollo organizacional* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas]. Repertorio Institucional FCE. https://itp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8364/gomez-ignacio.pdf

González Gómez, J. K., Mendieta Herrera, D. G., Rojas Laverde, D. A., y Triviño Vela, W. J. (2018). *Cambio y optimismo disposicional* [tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia. Repertorio Institucional UCDC. <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/jspui/bitstream/10983/22350/2/Resumen%20Analitico%20%20Cambio%20organizacional%20y%20Optimismo.pdf>

Guevara, F. A. (2015). *Di en las empresas de la construcción en Perú.*

Gutiérrez Alegría, C. E., Huamani Zaa, N. N., y Tanta Zuasnabar, E. D. (2018). *La Gestión del Talento Humano y Su Influencia en El Desarrollo Organizacional en LA CONSTRUCTORA CAME SA, LIMA 2017.* <http://repositorio.ulasameri>

cas.edu.pe/bitstream/handle/upa/462/LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TA
LENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESA
RROLLO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20CONSTRUCTORA%20C
AME%20S.A.%20LIMA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, K.M. y Molineros, G.A. (2017). *Recursos Humanos: Desarrollo organizacional como un proceso de cambio* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/7830/1/18329.pdf>

Hartmann, U., Chneider, U., y Emrich, M. (2003). La búsqueda de la felicidad. *Revista Mente y Cerebro*, 4, 78–83. <http://dialnet.Unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2809082>.

Hernández, J.A., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque Latino americano*. Editorial. https://www.academia.edu/4043196/2/Desarrollo_Organizacionl_Enfoque_LatinoamericanoLibro

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2017). Selección de la muestra. Cuarta editorial. http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/12345_6789/2776/506_6.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2018). *Metodología de la investigación* (4), 978-607-15-0291-9. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana. Quinta editorial. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Herrera, N. (1998). *Notas sobre psicometría*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., y Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*,

9(14),1-13.[http://C:/Users/DIANA/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-13 0295-1-10-20170811%20\(2\).pdf](http://C:/Users/DIANA/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-13%20295-1-10-20170811%20(2).pdf)

Jiménez, A.L. y Vásquez, U.A. (2017). Recursos Humanos: Habilidades gerenciales y su importancia en el desarrollo organizacional [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional UNAN.<https://repositorio.unan.edu.ni/8112/1/18266.pdf>

Jones, G. R. (2008). Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones (No. 658.4 J7162t Ej. 1). PEARSON

Kahli, G (2018). Optimismo. *Revista Internacional Psicología*, 1(16) ,1818-1023. <https://revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/261>

Laredo, P (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización/The organizational climate as an improvement strategy in an organization. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*,1(7),20079907.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?n620216>

Londoño, C., Hernández, L., Alejo, I., y Pulido, D. (2013). Diseño y validación de la Escala de Optimismo Disposicional/Pesimismo –EOP–. *Universitas Psychologica*, 1(12),139–155.<http://revistas.javeriana.edu.co/sitio/psychologica/sccs/articulo.php?id=701&PHPSSSID=b40951e99064c3897f615e54a9a950e0>.

López, A.F., Kasanzew, A. y López M.B. (2007). Efectos terapéuticos positivos a través del aumento del optimismo. *Ciencias Psicológicas*, 2 (1), 1688-4094.<https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545424006.pdf>

Lupano, M.L. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4 (1), 43.<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>

Marrero. R., y Carballeira, M. (2010). El papel del optimismo y del apoyo social en el bienestar subjetivo. *Salud mental*, 33,39-46. <http://www.artemisaenlinea.org>

rg.mx/acervo/pdf/salud_mental/EI%20papel%20de%20optimismo.pdf.

Martínez, E., Carrasco, C. y Bull, M. T. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 88-98. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00088.pdf>

Martín, Q., Cabero, M., y Ardanuay, R. (1999). *Paquetes estadísticos SPSS 8.0. Bases teóricas. Prácticas propuestas, resueltas y comentadas* (403.^a ed.). Hespérides.

Massé-García, M. D. C. (2015). Aspectos éticos de la Investigación Científica. *Revista Hospital Provincial Clínico Quirúrgico Universitario Arnaldo Milián Castro*, 12(2), 1995-9494. <http://www.revactamedicacentrosld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>

Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. la ed. Ariel Economía, Barcelona

Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.

Montaña, A.P. y Torres, G.A. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero* [tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repertorio InstitucionalUDR. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>

Mootee, I. (2014). *Design Thinking para la innovación estratégica. Lo que no pueden enseñar en las escuelas de Negocios ni en las de Diseño*. Barcelona, España: Ediciones Urano. (Original publicado en 2013).

Ojeda, F. J. R., Galicia, I. X., & Hernández, P. (2019). Estilos explicativos optimista-pesimista y depresión en estudiantes de bachillerato. *ALTERNATIVAS EN PSICOLOGÍA*, 43(5), 2007-5251. <http://alternativas.me/attachments/article/>

212/2%20%20Estilos%20explicativos%20optimista-pesimista% 20y%20d epr es i%C3%B3n.pdf

Oliden, S. (2013). *Propiedades Psicométricas del Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R) en un grupo de universitarios de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5082/OLIDEN_BALAREZO_SARITA_PROPIEDADES_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, M., Gómez, D., Canoino, M. y Barrera, A. (2016). Validación de la versión en Español de la Escala de Optimismo Disposicional (LOT-R) en una muestra Chilena de estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*, 34(1), 53-58. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v34n1/art06.pdf>

Osterling-Lévano, P. A. (2018). Optimismo disposicional y satisfacción laboral en personal del rubro de restaurantes en la ciudad de Lima [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repertorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624061/Osterling_lp.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Otero, J.M., Luengo, A., Romero, E. Gómez, J.A. y Castro, C. (1998). *Psicología de personalidad. Manual de prácticas*. Barcelona: Ariel Practicum.

Pardo, I. (2017) La encuesta. *Revista significados* <https://www.significados.com/encuesta/>

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2). <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11516/214421444665>

Pecora, S. (2018). Desarrollo organizacional. Aplicado a la formación y el desarrollo de equipos de trabajos [tesis de licenciatura, Universidad Santiago del Estero]. Repertorio Institucional UNSE. <http://bcdigi.unse.edu.ar:8080/jspui/bistream/123456789/49/1/2005FHCSySLicenAdminSandraPecora.pdf>

- Pérez, A.L., Cabrera, P. y Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Pérez, D., Hernández, D., León, E.O., Infante, M.B. Abreu, P., Ortega, Y.C. y Arencibia, N. (2017). Cuatro etapas de cambio organizacional planificado basado en las tecnologías de la información. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(3), 0-0. <http://scielo.sld.cu/pdf/ics/v28n3/rci03317.pdf>
- Pérez, L.M., Vilariño, C.M. y Ronda, G.A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 37(3), 286-294. <https://www.Redalyc.org/pdf/3604/360448031007.pdf>
- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362017000300010&script=sciarttext&tlng=pt>
- Prada, E.C. (2005). Psicología positiva y emociones positivas. *Enseñanza e investigación de Psicología* 18 (1), 103-118. <https://www.redalyc.org/pdf/29/29232614006.pdf>
- Roa, D. S. (2019). *Análisis del comportamiento del sector de la construcción en Colombia y las respuestas generadas por las empresas ante los cambios del entorno, durante el periodo de 2015-2018* [tesis de licenciatura, Universidad del Rosario]. (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario). <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20608/RoaPintor-DannaStephania-2019.pdf?sequence=1>
- Roman, W., De Pelekais, C., y Pelekais, E. (2009). Innovación en el proceso organizacional-clave del éxito gerencia. *COEPTUM*, 1(1), 62-79.
- Ruíz, C. (2013). Instrumentos y técnicas de Investigación Educativa. (3.ªed.). Texas: DANAGA Training and Consulting. <https://www.academia.edu/37886>

948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_-_Carlo s_R uiz-Bolivar.pdf

Ruíz, M. A., Díaz, M. I. & Villalobos, A. (2012). Manual de técnicas de intervención cognitivo-conductuales. Bilbao: Descleé de Brouwer.https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56350918/manual_de_tecnicas_de_intervencion_cognitivo_conductual.pdf?1524065067=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DManual_de_Tecnicas_de_Intervencion_CognBi.pdf&Expires=1600995705&Signature=hGFddDBOrJz~CvFh9hLDOUwa6ND6Tip44RpTlw8RftGrCo9lxTwm-ADyAj-JoAsZXWlrIYa-1GFs8pzGWCjx8rDw6~6m-OQWzqa p9j7dGdiRXKNCgGBBNT9oviLDiEbMVhGuWHq2KfSjq~oLNERW08XbEJOTkgAxD9ugxqcP1hvZlzk0mJ83-a5tgMWsei6ed85iGEF5Uh8G-0QYQRA2nLXE82Yc0JVv7~04%6EjQYgppsqtyQvUh1bRGgOGNvS07IAUHlsRzQ-Kmdk7Dj9WCaSit5Nmdk624VmRsBxnMiSdGbrzNV6yHzwwkw6Mvsr~18Es4dR1Mj8qOA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHFb5GGSLRBV4ZA

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2016_Salanova-Llorens-Mart%C3%ADnez.pdf

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., y Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Salgado, J., Lería, F., Arcos C, L., Pineda A, C y González C, C. (2018). Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología (PUCP)*, 36(1), 105-134.<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n1/a04v36n1.pdf>

Sánchez y Reyes (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (5ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.

Sanchez, G. A. (2018). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático "Guillermo Ugarte Chamorro"*,

Lima-2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13221>

Scheier, M.F. y Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, pp. 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>

Scheier, M.F. y Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>

Seligman, M. (2006a). *Aprenda optimismo*. México: De Bolsillo.

Seligman, M., Reivich, K. Jaycox, L. y Gillham, J. (2005). *Niños optimistas*. Barcelona: Random House Mondadori, S.A. (Original publicado 2003).

Seligman, M.E.P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf. https://archive.org/stream/MartinSeligmanLearnedOptimism/Martin%20Seligman_Learned%20Optimism_djvu.txt

Shuttleworth, M. (2009). ¿Qué es el muestreo? Nov 01, 2019. *Snakk Om Mobbing*. <https://explorable.com/es/que-es-el-muestreo>

Soledispa, B.J. y Porraspita, D, A. (2018). La Gestión de personas y su impacto en el desarrollo organizacional. *Avances*, 20(2), 153-166. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/3421243>

Torres-Arriaga, M. G. (2019). *Conceptos básicos de administración*. http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/3039/1/Conceptos_b%C3%A1sicos_administraci%C3%B3n.PDF

Uranga, W. (2019). Comunicación incidencia política planificación. *RevCom*. <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/revcom/article/view/5242/4586>

Velasco, M., Londoño, C., y Castañeda, I., (2014). Validación del cuestionario de optimismo disposicional usando la teoría de respuesta al ítem. *Revista Diversitas– Perspectivas en psicología*. 10(2), 275-292.

Viladrich, Angulo-Brunet y Doval. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Annals of Psychology*, 33(3),755782. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.3.268401/215531>

Villafuerte-Muñoz, W. O. (2019). Desarrollo organizacional de la empresa Fehierro Manta Cia. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.64>

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de proyectos*. 10(8), 20-00387. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387_es.pdf?sequence1

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 10

Desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020					
Problema General	Objetivos	Hipótesis	Desarrollo organizacional	Optimismo disposicional	Metodología
	General:	General:	Dimensiones:	Dimensiones:	Tipo y diseño de Investigación:
¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora, San Juan de Lurigancho, 2020?	Determinar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	Existe relación entre desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	Cambio	Optimismo	Tipo: descriptivo correlacional
	Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre desarrollo organizacional y optimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	Hipótesis específicos: 1. Existe relación entre desarrollo organizacional y optimismo en trabajadores de una empresa constructora, San Juan de Lurigancho, Lima,2020	1,2,3,4,5,6	1,2,4,5,8,10	Diseño: No experimental transversal
	2. Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y pesimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	2. Existe relación entre el desarrollo organizacional y pesimismo en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	Planeación	Pesimismo	Población y muestra: trabajadores de la empresa constructora Berna E.I.R.L
3. Determinar la relación entre optimismo disposicional y cambio en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	3. Existe relación entre optimismo disposicional y cambio en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	7,8,9,10,11,12,13,14,15	Eficacia	3,6,7,9	Instrumentos: Cuestionario desarrollo organizacional y el test LOT-R

4. Determinar la relación entre optimismo disposicional y planeación en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	4. Existe relación entre optimismo disposicional y planeación en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020	16,17,18,19,20,21,22,23,24	Muy en desacuerdo (0)
5. Determinar la relación entre optimismo disposicional y eficacia en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020	5. Existe relación entre optimismo disposicional y eficacia en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020	19,20,21,22, 23	En desacuerdo (1)
6. Determinar la relación entre optimismo disposicional y salud organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020	6. Existe relación entre optimismo disposicional y salud organizacional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima, 2020	Salud organizacional	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)
		24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	De acuerdo (3)

Escala: Ordinal Muy de acuerdo (4)

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 11

Variable Conceptual	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desarrollo organizacional	Busca transformar a las organizaciones mecanicistas en orgánicas, por medio del cambio organizacional, la modificación de la cultura organizacional y posibilidad de compartir sus objetivos individuales de los participantes (Chiavenato, 2007).	Cuestionario DO (Sanchez, 2018) Rangos y niveles: Malo: 46-75 Regular: 76-105 Bueno: 106- 133 Escala de Likert. Índices: 1 = Nunca 2 = Casi nunca desacuerdo 3 = A veces 4= Casi siempre acuerdo 5= Siempre	Cambio	Flexibilidad Promueve acciones para optimizar el conocimiento y talento Innovaciones	1,2 3,4 5,6	Ordinal
			Planeación	Objetivos Toma de decisiones Potenciación de esfuerzos para alcanzar metas Plan estratégico e inclusión Presupuestos	7,8 9,10 11,12 13,14 15	
			Eficacia	Recursos Promueve acciones para implantar los recursos Resultados Mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales Rendimiento	16,17 18,19 20,21 22,23 24	

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

(Sanchez, 2018)

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el desarrollo organizacional en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cambio					
1. ¿Consideras que la empresa se mantiene actualizado en cuanto a los cambios tanto tecnológicos como organizacionales?					
2. ¿Tus compañeros contribuyen al trabajo en equipo en busca de un mejor desempeño a nivel institucional?					
3. ¿Existe constante comunicación y organización entre las áreas de la empresa, en búsqueda de mejorar la cultura organizacional?					
4. ¿La empresa suele adquirir software que le facilita la realización de las funciones?					
5. ¿Las distintas oficinas de la empresa se encuentran correctamente equipadas (computadoras, teléfonos, impresoras) para ejercer sus funciones?					
6. ¿Presentas propuestas innovadoras a tu jefe con el propósito de mejorar el trabajo en tu área?					
Dimensión 2: Planeación					
7. ¿La empresa trata de buscar alternativas de solución para el mejor desempeño de las funciones?					
8. ¿La empresa permite tomar decisiones a los trabajadores sobre los problemas que se presentan en el día a día?					
9. ¿En la empresa se recopila y analiza la información para una mejor toma de decisiones?					
10. ¿Considera que sus objetivos personales van acorde con los de objetivos de la empresa?					
11. ¿Considera que la empresa contribuye con el desarrollo del arte y la cultura del país?					
12. ¿Se le comparte los objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo?					
13. ¿Al iniciar labores en un nuevo año, se realizan eficazmente la planificación de los gastos de todas las áreas de la empresa?					
14. ¿Su jefe inmediato se pronuncia de forma rápida y eficiente respecto algún requerimiento suyo?					
15. ¿Consideras que el presupuesto brindado a tu área de trabajo es el idóneo para una buena ejecución de las tareas asignadas?					
Dimensión 3: Eficacia					
16. ¿Cumples con las tareas asignadas empleando la menor cantidad de recursos de tus funciones?					

17. ¿Tratas de emplear la menor cantidad de recursos para el cumplimiento de tus funciones?					
18. ¿Te parece que la empresa utiliza los recursos tecnológicos para brindar un mejor servicio a los clientes?					
19. ¿Logra alcanzar los objetivos planteados en su área?					
20. ¿Suele hacer una evaluación autocrítica sobre los resultados obtenidos?					
21. ¿Se obtiene los resultados esperados en su área?					
22. ¿Su rendimiento permite a la gestión actual el logro de objetivos?					
23. ¿Crees que es necesario utilizar indicadores para evaluar el desempeño de la actual gestión?					
24. ¿Crees que el rendimiento de tu equipo de trabajo es el adecuado para llegar a las metas trazadas?					
Dimensión 4: Salud Organizacional					
25. ¿El proceso de adaptación es sencillo respecto a las funciones que realizas en tu área de trabajo de tu equipo?					
26. ¿La empresa se preocupa por innovar y mejorar procesos para ser una entidad competitiva?					
27. ¿Brindas soluciones y/o alternativas a problemas que se presentan en tu área de trabajo?					
28. ¿Te sientes identificado con la empresa?					
29. ¿Consideras que tu perfil laboral concuerda y atribuye al cumplimiento de los objetivos propuestos en la visión de la empresa?					
30. ¿Te sientes satisfecho al formar parte de tu actual equipo de trabajo en la empresa?					
31. ¿Tus compañeros contribuyen al trabajo en equipo en busca de un mejor desempeño a nivel institucional?					
32. ¿Consideras que la actual estructura de funciones en la empresa permite el desarrollo de las metas propuestas?					
33. ¿Consideras que existe una interacción y una buena gestión entre todas las áreas de la empresa?					

Instrucciones:

A continuación, encontrarás algunas afirmaciones sobre tus emociones sentimientos. Lee atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Las alternativas de respuesta son: 0) Muy en desacuerdo, 1) En desacuerdo, 2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 3) De acuerdo y 4) Muy de acuerdo. Señala con una "X" la respuesta que más se aproxime a tus preferencias

. Test LOT-R

(Ferrando et al., 2002)

N°	PREGUNTAS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De Acuerdo	Muy de acuerdo
1	En tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor.	0	1	2	3	4
2	Me resulta fácil relajarme.	0	1	2	3	4
3	Si algo malo me tiene que pasar, estoy seguro de que me pasará.	0	1	2	3	4
4	Siempre soy optimista en cuando al futuro.	0	1	2	3	4
5	Disfruto un montón de mis amistades.	0	1	2	3	4
6	Para mí es importante estar siempre ocupado.	0	1	2	3	4
7	Rara vez espero que las cosas salgan a mi manera.	0	1	2	3	4
8	No me disgusto fácilmente.	0	1	2	3	4
9	Casi nunca cuento con que me sucedan cosas buenas.	0	1	2	3	4
10	En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas.	0	1	2	3	4

Antes de seguir, por favor revisa una vez más que hayas respondido bien a todas.

Evidencias de la encuesta (formulario)

The image shows a browser window displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/1y-LaFQDdWQuud9ujG72iHmWQbrgLBWFRKUZiQ1h01VQ/edit. The page title is "Desarrollo organizacional y optimismo disposicional constructora Berna". A notification states "Se han guardado todos los cambios en Drive". The survey has 203 responses. The main content area features a header image of a building model and a yellow hard hat. Below the image, it indicates "Sección 1 de 2". A large text box contains the title: "Desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora-San Juan de Lurigancho, Lima,2020". Below this is a field for "Descripción del formulario". The first question is: "A lo presentado anteriormente ¿desea participar voluntariamente en esta investigación?". The Windows taskbar is visible at the bottom right, showing the time as 09:23 on Wednesday, 9/12/2020.

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para el piloto



Año de la universalización de la salud*

CARTA 1824 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Autor:

- Giuseppe Sanchez Pajuelo

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento (**CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Año de la universalización de la salud*

CARTA N°1825 - 2020/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN

Autor:

- Manuel S. Ortiz

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento **(VERSIÓN ESPAÑOLA DEL TEST ORIENTACIÓN VITAL- REVISADO (LOT-R))**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexos 5: Carta de presentación de la escuela firmada por la coordinadora de la escuela para la muestra final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1822 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 14 de Diciembre 2020

Autor:

- Giuseppe Sanchez Pajuelo

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento **(CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1823 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos, 14 de Diciembre 2020

Autor:

- Manuel S, Ortiz

Presente. -*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento **((VERSIÓN ESPAÑOLA DEL TEST ORIENTACIÓN VITAL- REVISADO (LOT-R))**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de autorización de la autoridad del centro donde se ejecutó el estudio



El desierto de las organizaciones esta cubierto por los huesos de quienes creyeron saberlo
todo y dejaron de aprender"

Asunto: autorización para la aplicación de pruebas psicopedagógicas

San Juan de Lurigancho, 15 de julio 2020

Sr.
Miguel Ángel, Cuellar Berna
Gerente

Presente.-
De nuestra consideración:

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y a la vez solicitarle tenga a bien permitirme el ingreso a la constructora Berna E.I.R.L para la aplicación de instrumentos de evaluación psicopedagógica con la finalidad de desarrollar la investigación científica titulada: "Desarrollo organizacional y optimismo disposicional en trabajadores de una empresa constructora- San Juan de Lurigancho, Lima, 2020". Estudio que ejecutaré con motivo del curso de Proyecto de investigación.

En ese sentido, le agradeceré realizar con antelación las coordinaciones necesarias con el área de recursos humanos a cargo de los trabajadores para que estos brinden las facilidades que permiten cumplir con la evaluación antes señalada. Considerando que para la aplicación de estos instrumentos se requieren contar con internet para responder en la cuenta virtual mediante un formulario virtual.

Sin otro asunto en particular, me despido de usted, renovándole mis sentimientos de especial consideración y disposición a colaborar con la empresa constructora Berna E.I.R.L que usted dirige, emitiendo el respectivo informe con los resultados de la aplicación de estas pruebas, así como algunas recomendaciones para mejorar el desarrollo organizacional.

Finalmente, adjunto en anexos los protocolos de evaluación.

Por lo expuesto,
Solicitamos a Usted acceder a esta solicitud.

Atentamente,

Diana Jeremy Milagros Cuellar Terrones

DNI: 74934966

Celular: 964232872

Correo electrónico: diana.terrones197@gmail.com



Anexo 7: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro ejecutado en la investigación



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 14 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1829 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Miguel Ángel, Cuellar Berna
Gerente

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS** con **DNI N° 74934966** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700281791** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA- SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

CONSTRUCTORA BERNAL SRL

Miguel A. Cuellar Berna
Gerente General



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología que solicito cuando realizo el proyecto de investigación



Año de la universalización de la salud*

CARTA 1824 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Autor:

- Giuseppe Sanchez Pajuelo

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento (**CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1825 - 2020/EP/PSLUCV LIMA NORTE-LN

Autor:

- Manuel S. Ortiz

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS**, con DNI: 74934966 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°6700281791, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Bachiller en Psicología titulado: **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación con el uso del instrumento **(VERSIÓN ESPAÑOLA DEL TEST ORIENTACIÓN VITAL- REVISADO (LOT-R))**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

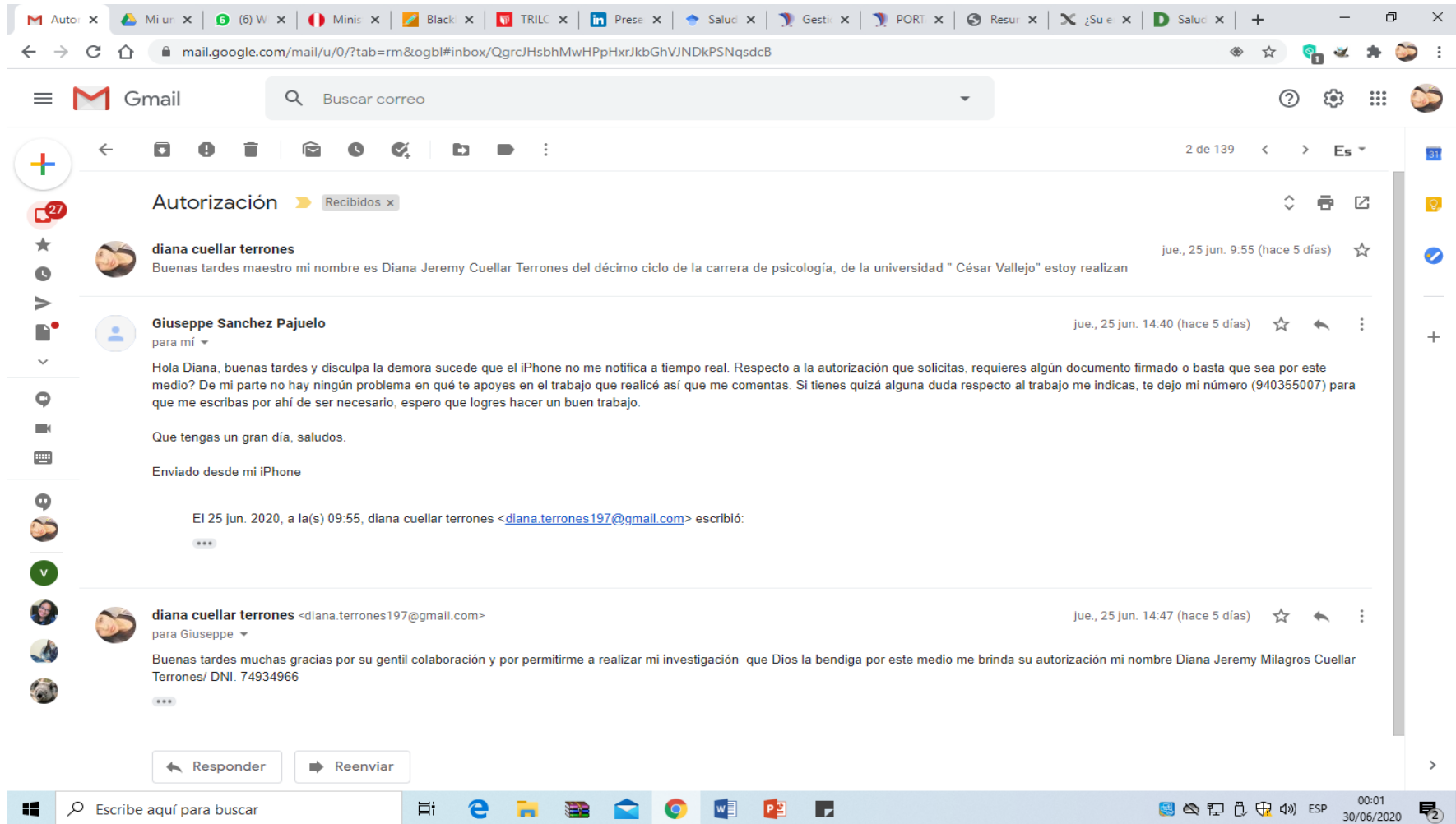
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Autorización uso del instrumento por parte de los autores originales



The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser's address bar displays the URL: mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/QgrcJHsbhMwHPpHxrJkbGhVJNDkPSNqsdCB. The Gmail interface includes a search bar with the text "Buscar correo" and a navigation bar with icons for home, compose, trash, and other functions. The inbox list shows three emails:

- Top email:** From "diana cuellar terrones" (profile picture visible), subject "Autorización", received on "jue., 25 jun. 9:55 (hace 5 días)". The body text reads: "Buenas tardes maestro mi nombre es Diana Jeremy Cuellar Terrones del décimo ciclo de la carrera de psicología, de la universidad " César Vallejo" estoy realizan".
- Middle email:** From "Giuseppe Sanchez Pajuelo" (profile picture visible), subject "para mí", received on "jue., 25 jun. 14:40 (hace 5 días)". The body text reads: "Hola Diana, buenas tardes y disculpa la demora sucede que el iPhone no me notifica a tiempo real. Respecto a la autorización que solicitas, requieres algún documento firmado o basta que sea por este medio? De mi parte no hay ningún problema en qué te apoyes en el trabajo que realicé así que me comentas. Si tienes quizá alguna duda respecto al trabajo me indicas, te dejo mi número (940355007) para que me escribas por ahí de ser necesario, espero que logres hacer un buen trabajo. Que tengas un gran día, saludos. Enviado desde mi iPhone". Below the text is a quote: "El 25 jun. 2020, a la(s) 09:55, diana cuellar terrones <diana.terrones197@gmail.com> escribió: ...".
- Bottom email:** From "diana cuellar terrones <diana.terrones197@gmail.com>" (profile picture visible), subject "para Giuseppe", received on "jue., 25 jun. 14:47 (hace 5 días)". The body text reads: "Buenas tardes muchas gracias por su gentil colaboración y por permitirme a realizar mi investigación que Dios la bendiga por este medio me brinda su autorización mi nombre Diana Jeremy Milagros Cuellar Terrones/ DNI. 74934966".

At the bottom of the email view, there are buttons for "Responder" and "Reenviar". The Windows taskbar at the bottom of the screen shows the search bar with the text "Escribe aquí para buscar", several application icons (including Edge, File Explorer, Mail, Chrome, Word, and PowerPoint), and system tray icons including the date and time "00:01 30/06/2020".

AUTORIZACIÓN

Recibidos x



diana cuellar terrones <diana.terrones197@gmail.com>
para manuel.ortiz

mié., 17 jun. 22:21 (hace 13 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes maestro mi nombre es Diana Jeremy Cuellar Terrones del décimo ciclo de la carrera de psicología, de la universidad " César Vallejo" estoy realizando mi proyecto de investigación en trabajadores del rubro de joyería con las variables " Desarrollo organizacional y optimismo disposicional" por eso quisiera contar con tu valioso apoyo. Para que me pueda brindar su autorización que realizó en su investigación titulada "Validación de la versión en Español de la Escala de Optimismo Disposicional (LOT-R) en una muestra Chilena de estudiantes universitarios". Me despido pidiendo a Dios que derrame su bendición y pueda brindarme su apoyo.

Gracias por tu gentil colaboración.

Atte.
Diana



MANUEL S. ORTIZ
para mí

jue., 18 jun. 8:09 (hace 12 días) ☆ ↶ ⋮

Hola Diana. Espero estés muy bien. Tienes mi autorización para ocupar el instrumento. Espero que tu estudio sea exitoso.

Saludos,

Manuel

Anexo 10: Resultados del piloto

Tabla 1

Validez de contenido del cuestionario Desarrollo organizacional mediante V de Aiken

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P = Pertenencia, R = relevancia, C = Claridad

Los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio mínimo (> 0.80), esto es corroborado por Ecurra (1998). Por lo tanto, los ítems presentan valores adecuados y siendo considerados válidos.

Validez de contenido del test LOT-R mediante V de Aiken

Tabla 2

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5		Aciertos	V de Aiken	Aceptable	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R				C
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = relevancia, C = Claridad

En la tabla 2, se observa los valores de los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y V de Aiken General, observándose que los ítems cumplen con el criterio mínimo (> 0.80), esto es corroborado por Ecurra (1998). Por lo tanto, los ítems presentan valores adecuados y siendo considerados válidos.

Análisis factorial confirmatorio del (Desarrollo organizacional)

Tabla 3

Medidas de bondad del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico del (Desarrollo organizacional)

χ^2/gl	CFI	TLI	RMR	RMSEA
1.935	0.607	0.575	0.89	0.124

Nota. χ^2 : Chi cuadrado, gl: grados de libertad χ^2/gl : Ajuste global, p: Significancia del ajuste

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.

Representación gráfico de la variable Desarrollo organizacional

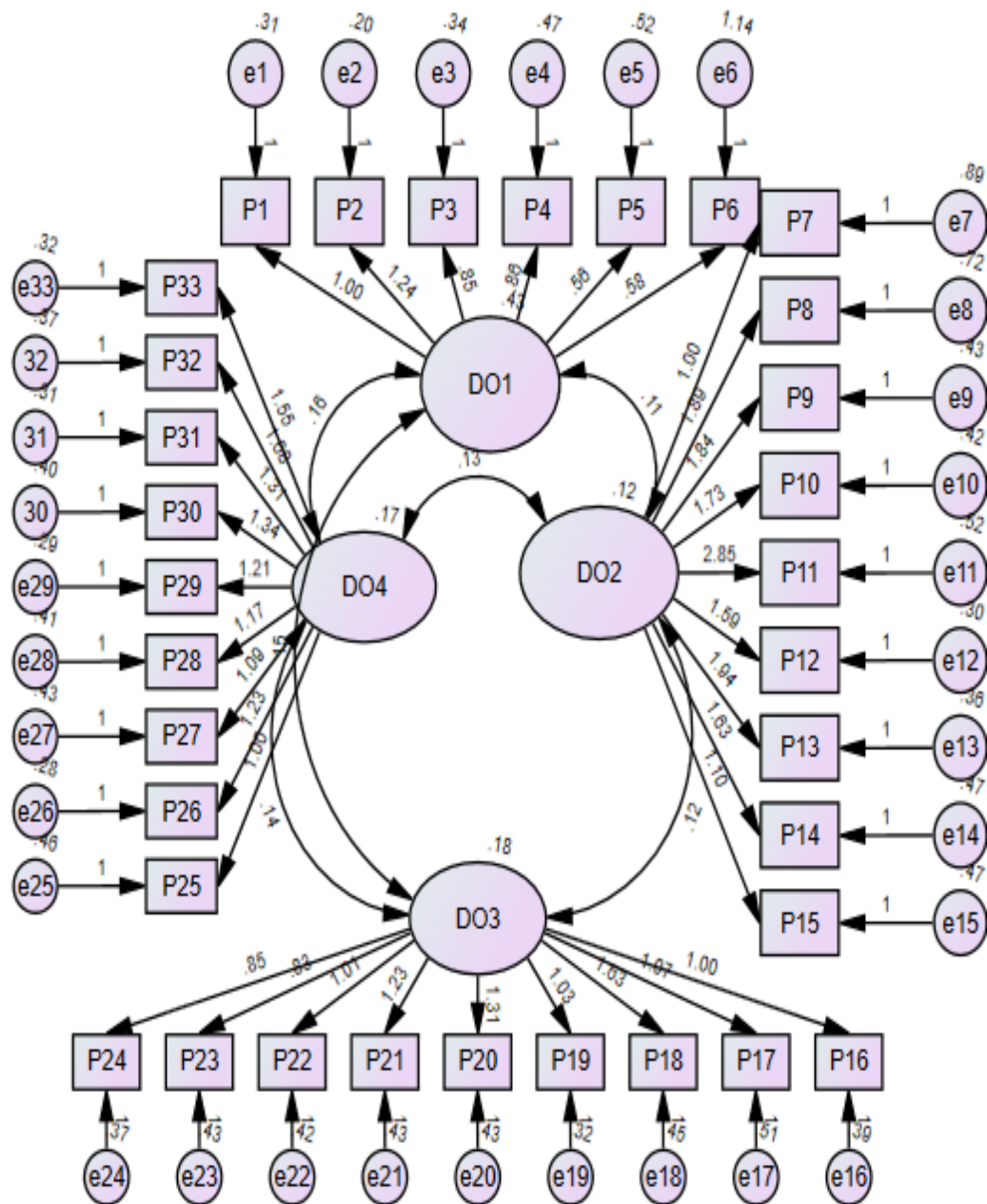


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico del Desarrollo organizacional

En la tabla 3 se observan los valores del análisis factorial confirmatorio del desarrollo organizacional con 4 factores, donde los índices de ajuste absoluto son χ^2/gl menor a 3.00, RMSEA mayor a 0.05 y el valor de RMR no es próximo a 0. evidenciando así que los valores son aceptables y posee un ajuste adecuado: en los índices de comparativo tenemos CFI menor a 0.90 y TLI menor a 0.90, demostrando así que todos los valores no se encuentra dentro de lo aceptable (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Tabla 4

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico del (LOT-R)

χ^2/gl	CFI	TLI	RMR	RMSEA
1.770	0.837	0.784	0.99	0.112

Nota. χ^2 : Chi cuadrado, gl: grados de libertad χ^2/gl : Ajuste global, p: Significancia del ajuste
Fuente: Elaboración propia

Figura 2.

Representación gráfico de la variable Optimismo disposicional (LOT-R)

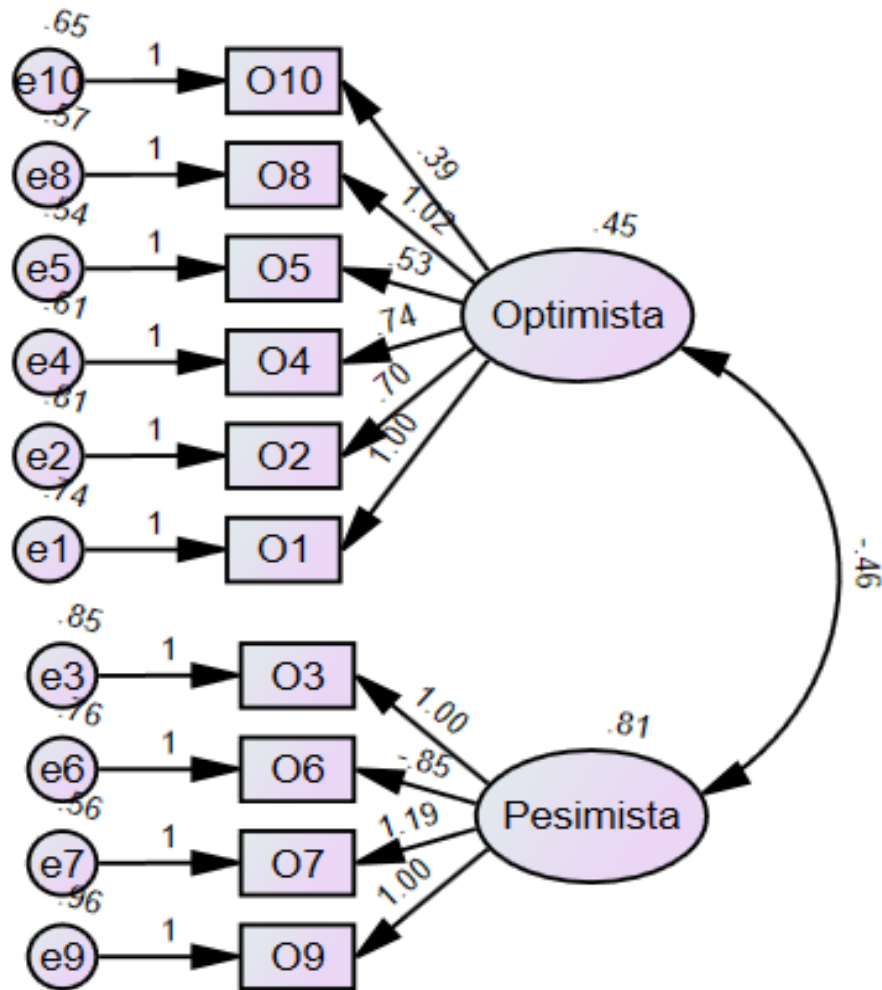


Figura 2. Análisis factorial confirmatorio del modelo teórico del (LOT-R)

En la tabla 4 se observan los valores del análisis factorial confirmatorio del optimismo disposicional con 2 factores, donde los índices de ajuste absoluto son $\chi^2/g.l$ menor a 3.00, RMSEA mayor a 0.05 y el valor de RMR no es próximo a 0. evidenciando así que los valores no son aceptables y no posee un ajuste adecuado: en los índices de comparativo tenemos CFI menor a .090 y TLI menor a 0.90, demostrando así que todos los valores no se encuentra dentro de lo aceptable (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Figura 1

Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra; N: Tamaño de la población; Z: Nivel de confianza; p: Probabilidad a favor; q: Probabilidad en contra; d: Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

.

Ecuación Estadística para proporciones poblacionales

Z: 95

P: 0.05

q: 0.05

d= 0.03

Muestra final: 203.

Análisis de la confiabilidad

Tabla 5

Confiabilidad por la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y coeficiente Omega de McDonald del cuestionario (Desarrollo organizacional y LOT-R)

		Alfa de Cronbach	Omega de McDonald	N° Elementos
Desarrollo Organizacional	Nivel general	0.94	0.96	33
	Cambio	0.78	0.80	6
	Planeación	0.85	0.86	9
	Eficacia	0.83	0.83	9
	Salud organizacional	0.87	0.87	9
Optimismo disposicional	Nivel general	0.70	0.76	10
	Optimismo	0.70	0.70	6
	Pesimismo	0.29	0.55	4

En la tabla 3 del variable desarrollo organizacional el valor de coeficiente Alfa de Cronbach total del instrumento es de 0.94 y el coeficiente Omega total del instrumento es de 0.96, siendo una confiabilidad aceptable. De otro lado, en la dimensión cambio evidencia un Alfa de Cronbach es de 0.78 y el coeficiente Omega es de 0.80, demostrando también adecuada confiabilidad, en la dimensión de planeación se muestra coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.85 y Omega el coeficiente es de 0.86 lo cual indica adecuada confiabilidad, la dimensión de eficacia evidencia un Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega es de 0.83, demostrando adecuada confiabilidad. Finalmente, en la dimensión de salud organizacional se muestra coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega es de 0.87 lo cual indica que el test es aceptable. Por otro lado, la variable optimismo disposicional el valor de coeficiente Alfa de Cronbach total es de 0.70, en cuanto el valor del coeficiente Omega total del instrumento es de 0.76, siendo confiabilidad aceptable. De otro lado, en la dimensión optimismo evidencia un Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega es de 0.70, siendo una confiabilidad

aceptable. Finalmente, en la dimensión pesimismo se muestra coeficiente Alfa de Cronbach de 0.29 y en el coeficiente de Omega es de 0.55, siendo una confiabilidad media según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Por ende, es confiable y mide correctamente el constructo que pretende medir y (Campos-Arias y Oviedo, 2008) y (Ruiz-Bolívar, 2013).

Anexo 11: Criterio de jueces de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CUBAS ROMERO, TANIHT LISSETH

DNI: 40724750

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORADO EN EDUCACIÓN	2014 – 2016
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

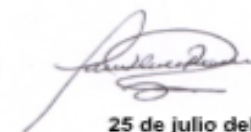
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS Y BOLSA DE TRABAJO	LIMA	ENERO 2020 - ACTUALIDAD	INSERTAR A ESTUDIANTES/EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL. HACER SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIA A EGRESADOS.
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA GENERAL	LIMA	AGOSTO – DICIEMBRE 2019	GESTIONAR, ADMINISTRAR Y MONITOREAR UN CAMPUS UNIVERSITARIO A NIVEL DE TODOS SUS SERVICIOS.
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA ACADEMICA	LIMA	ENERO – JULIO 2019	GESTIONAR, IMPLEMENTAR Y MONITOREAR LA PARTE ACADÉMICA.

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

3 Claridad: 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



25 de julio del 2020

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CUBAS ROMERO, TANIHT LISSETH

DNI: 40724750

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORADO EN EDUCACIÓN	2014 – 2016
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	2007 - 2009

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

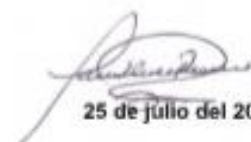
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS Y BOLSA DE TRABAJO	LIMA	ENERO 2020 - ACTUALIDAD	INSERTAR A ESTUDIANTES/EGRESADOS EN EL MERCADO LABORAL. HACER SEGUIMIENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIA A EGRESADOS.
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA GENERAL	LIMA	AGOSTO – DICIEMBRE 2019	GESTIONAR, ADMINISTRAR Y MONITOREAR UN CAMPUS UNIVERSITARIO A NIVEL DE TODOS SUS SERVICIOS.
03	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DIRECTORA ACADEMICA	LIMA	ENERO – JULIO 2019	GESTIONAR, IMPLEMENTAR Y MONITOREAR LA PARTE ACADÉMICA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: 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



25 de julio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José ~~Kangko~~ Agullar

DNI: 10824818

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

³ **Claridad:** 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



Mg. Juan José Kangko Agullar
Nacimiento
C. N. R. 17246

18 de Junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VERSIÓN ESPAÑOLA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VITAL-REVISADO (LOT-R)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Juan José Kaneko Aguilar**

DNI: **10624918**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** 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



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. R. 17040

16 de junio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sergio Urbina

DNI: 70601620

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPN	PSICOLOGIA	
02	USMP	MBA	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MICHAEL PAGE	LIDER CONSULTOR	LIMA	ACTUALIDAD	
02	GRUPO EFE	JEFE RRHH REGIONAL	PIURA	1 AÑO	
03	TOTTUS	JEFE RRHH	TRUJILLO	6 AÑOS	

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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

25 de julio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VERSIÓN ESPAÑOLA DEL TEST DE ORIENTACIÓN VITAL-REVISADO (LOT-R)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Sergio Urbina**

DNI: 70601620

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UPN	PSICOLOGIA	
02	USMP	MBA	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MICHAEL PAGE	LIDER CONSULTOR	LIMA	ACTUALIDAD	
02	GRUPO EFE	JEFE RRHH REGIONAL	PIURA	1 AÑO	
03	TOTTUS	JEFE RRHH	TRUJILLO	6 AÑOS	

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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

25 de octubre del 2020

C
R
O
O
A
D
F
E
N

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Avila Diaz, Alex

DNI: 41741167

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UAI	Organizacional	
02	UCV	Psicólogo	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

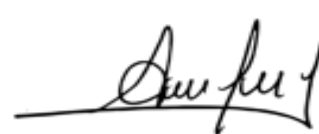
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



Mgtr| ALEX AVILA DIAZ
Firma y sello del Experto
N° de Colegiatura: 16250

25 de octubre del 2020

0

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VERSION ESPAÑOLA DEL TEST DE ORIENTACION VITAL-REVISADO (LOT-R)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Avila Diaz, Alex

DNI: 41741167

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UAI	Organizacional	
02	UCV	Psicólogo	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

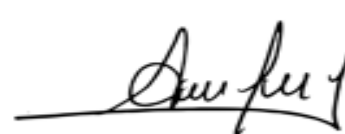
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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



Mgtr| ALEX AVILA DIAZ
Firma y sello del Experto
N° de Colegiatura: 16250

25 de octubre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ~~Jose~~ Luis Pereyra Quiñones

DNI: 08004265062

COLEGIATURA: 4539

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					
04					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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



JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
1906.000 COLEGIADO 4539

24 de setiembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VERSION ESPANOLA DEL TEST DE ORIENTACION VITAL-REVISADO (LOT-R)

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador **Mg: Jose Luis Pereyra Quiñones**
DNI: 08004265062 COLEGIATURA: 4539

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP	Investigación estadística	2014
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
02					
03					
04					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: 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


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
COLEGIATURA: 4539

24 de setiembre del 2020




Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), Cuellar Terrones Diana Jeremy Milagros estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA- SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (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 asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CUELLAR TERRONES, DIANA JEREMY MILAGROS DNI: 74934986 ORCID: 0000-0002-4179-7162	

Anexo 13: Declaratoria de autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO GARCIA JULIO CESAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020", del (los) autor (autores) CUELLAR TERRONES DIANA JEREMY MILAGROS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 12 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO GARCIA JULIO CESAR DNI: 08031366 ORCID 0000-0003-0631-8979	Firmado digitalmente por: JCCASTROGA el 21 Ene 2021 12:48:29

Código documento Trilox: 109251

Anexo 14: Print del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1064889208&o=1399496112&lang=es&s=1

feedback studio DIANA JEREMY MILAGROS CUELLAR TERRONES Desarrollo Proyecto de Investigación DPI

Resumen de coincidencias

19%

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2%
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1%
5	scielo.conicyt.cl Fuente de Internet	1%
6	www.researchgate.net	1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Desarrollo organizacional y optimismo disposicional en
trabajadores de una empresa constructora- San Juan de
Lurigancho, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

Cuellar Terrones, Diana Jeremy Milagros (ORCID: 0000-
0002-4179-7162)

ASESOR:

Dr. Castro García, Julio Cesar (ORCID: 0000-0003-0631-
8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional
Lima-Perú

Página: 1 de 57 Número de palabras: 15608 Text-only Report | High Resolution Activado



Autorización de Publicación en Repositorio Institucional


Yo (Nosotros), CUELLAR TERRONES DIANA JEREMY MILAGROS identificado con DNI N° 74934966, (respectivamente), egresado (s) de la FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD y Escuela Profesional PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, autorizo (autorizamos) (X), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación / Tesis: "DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA- SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de **NO** autorización:

.....
.....

Lugar y fecha.

Apellidos y nombres del Autor	Firma
CUELLAR TERRONES DIANA JEREMY MILAGROS DNI: 74934966 ORCID:0000-0002-4179-7162	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Dictamen para Sustentación

Lima, 15 de enero de 2021

TESIS: *""DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020""*

El Jurado encargado de evaluar el informe de investigación presentado por la estudiante DIANA JEREMY MILAGROS CUELLAR TERRONES de la Escuela Profesional de Psicología del XI ciclo, cuyo título es **"DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020"**, damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que la estudiante ha levantado todas las observaciones realizadas por el jurado, otorgándole el calificativo de favorable y por lo tanto está APTA para su defensa en la respectiva sustentación.

Siendo las 20:30 horas del día 15 de enero del 2021 se redacta la presente para dejar constancia de lo mencionado por los tres jurados

Asesor: Dr. Julio César Castro García

ELIZABETH SONIA CHERO BALLON DE ALCANTARA
PRESIDENTE

JUAN CARLOS ESCUDERO NOLASCO
SECRETARIO

JESUS LIBORIO DAMASO FLORES
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO GARCIA JULIO CESAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y OPTIMISMO DISPOSICIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA-SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2020", cuyo autor es CUELLAR TERRONES DIANA JEREMY MILAGROS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO GARCIA JULIO CESAR DNI: 08031366 ORCID 0000-0003-0631-8979	Firmado digitalmente por: JCCASTROGA el 12-01- 2021 12:48:29

Código documento Trilce: TRI - 0109251