



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Análisis de la gestión organizacional de una empresa privada de
soluciones de tecnología en perforación, Lima-2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORES:

Alejos Benito, Miluzka Xiomara (orcid.org/0000-0002-9071-3519)
Echevarria Rondan, Dorca Elizabeth (orcid.org/0000-0001-5885-8657)

ASESOR:

Dr. Wilmer Filomeno, Robles Espíritu (orcid.org/0000-0003-3478-6526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres, quienes vienen apoyándonos hasta el día de hoy en el ámbito personal, estudiantil y profesional, ellos como ejemplo nos motivan a poder seguir creciendo como profesionales. Anhelando que podamos cumplir todas nuestras metas trazadas.

Agradecimiento

Queremos agradecer a Dios por darnos salud y vida. A nuestros padres por brindarnos su amor y apoyo en todo momento, a la universidad por proporcionarnos todas las herramientas necesarias para culminar nuestros estudios universitarios, también a nuestro docente por su dedicación y asesoría para la culminación de nuestra tesis.

Y por último, pero no menos importante agradecemos a nosotras mismas por creer, por no rendirnos en el proceso y trabajar duro para poder llegar hasta aquí.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Opinión de los trabajadores sobre la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022</i>	14
Tabla 2: <i>Opinión de los trabajadores sobre la dirección organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima – 2022</i>	15
Tabla 3: <i>Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la estructura y el cumplimiento en la ejecución de los planes estratégicos de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima – 2022</i>	16
Tabla 4: <i>Opinión de los trabajadores encuestados sobre la cultura de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima – 2022</i>	17

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Opinión de los trabajadores sobre la Gestión Organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima – 2022</i>	14
Figura 2: <i>Opinión de los trabajadores sobre la Dirección Organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022</i>	15
Figura 3: <i>Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la estructura y el cumplimiento en la ejecución de los planes estratégicos de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022</i>	17
Figura 4: <i>Opinión de los trabajadores encuestados sobre la cultura de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima – 2022</i>	18

Resumen

Esta tesis, tiene como objetivo general analizar la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación en la ciudad de Chimbote, 2022. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo básico, de diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo; en donde su población estuvo conformada por 45 trabajadores que laboran en la empresa, obteniendo así la misma cantidad en la muestra ya que esta está conformada por la mínima, que fue la cantidad determinada de la sede de Lima. Y se utilizó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Se obtuvo como resultados que el 89% de los trabajadores opinan que la dirección organizacional de la empresa se cumple de buena manera. También se observó que, de los trabajadores encuestados, el 68% indicaron que el manejo de la planeación organizacional si se cumple dentro de la empresa. Finalmente se concluyó que, según el análisis de la visión organizacional de la empresa privada de lácteos en la ciudad de Chimbote, donde se indicó que el 100% de los trabajadores encuestados, respondieron que el manejo de la cultura organizacional se cumple de buena manera en la empresa.

Palabras clave: Gestión, organizacional, control, planeamiento.

Abstract

The general objective of this thesis is to analyze the organizational management of a private drilling technology solutions company in the city of Chimbote, 2022. This research had a basic quantitative approach, a transversal non-experimental design and a descriptive level; where its population was made up of 45 workers who work in the company, thus obtaining the same quantity in the sample since it is made up of the minimum, which was the quantity determined from the Lima headquarters. And a questionnaire was used as an instrument for data collection. The results were obtained that 89% of the workers believe that the organizational direction of the company is fulfilled in a good way. It was also observed that, of the workers surveyed, 68% indicated that the management of organizational planning is fulfilled within the company. Finally, it was concluded that, according to the analysis of the organizational vision of the private dairy company in the city of Chimbote, where it was indicated that 100% of the workers surveyed responded that the management of the organizational culture is fulfilled in a good way in the company.

Keywords: Management, organizational, control, planning.

I. INTRODUCCIÓN

Podemos destacar que en los últimos años el país ha sido a corto plazo una de las naciones con mayor potencial en crecimiento, así como también en desarrollo. Por otro lado, un punto identificado en las organizaciones peruanas es la falta de consideración y evaluación de riesgos mediante la gestión que se da en una empresa llevando así al punto de que la gestión organizacional tiene efecto en ello. La economía del Perú ha obtenido muy buenas oportunidades y con ellas se ha logrado obtener una cantidad más alta de inversión en el país, todo esto se ha dado a causa de que las empresas cada vez han ido mejorando sus niveles de gestión, y en este caso la gestión organizacional ha sido primordial para el crecimiento de las mismas.

En la ciudad de Lima, la empresa en mención tiene una serie de cualidades que dan a notar que esta se encuentra altamente desarrollada a nivel organizacional en el sector minero, a comparación de sus competidores directos a nivel nacional así como también a nivel internacional estando muy bien posicionada en el sector, por esta razón es que se menciona el tema de gestión organizacional para poder analizar el nivel de gestión que esta tiene y el buen desempeño que se encuentra realizando y así pueda servir de ejemplo para otras empresas nacionales, ya que ésta es líder en su rubro siendo una empresa de raíz extranjera.

Por consiguiente, la formulación del problema fue ¿Cuál es el nivel de gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022?

Este proyecto de investigación se justifica porque dará a conocer como es la gestión organizacional que se está realizando en la empresa, la cual le permitirá tener avances en el desarrollo de la misma enfocándose principalmente en el desempeño de sus trabajadores porque en ellos se ve reflejada la gestión que se está dando, y así poder brindarles alternativas de mejora, las cuales la organización en mención logre integrar para así poder tener resultados positivos.

Por lo cual la relevancia social que tiene esta tesis es que, a través de los resultados dados a conocer la organización pueda perfeccionar la gestión organizacional que

están desarrollando realizando acciones de mejora que les permitirá ejecutar de manera adecuada las decisiones tomadas, esto asegura tener un control dinámico sobre la empresa de manera que esta sea mucho más eficiente, se contará con la información sobre el análisis del entorno organizacional de la empresa el cual permitirá mantener un crecimiento gradual.

De acuerdo a Rodriguez (2017), la gestión organizacional es una agrupación de técnicas y estrategias que ayudan a una empresa a conocer su modelo de negocios, esta se encarga de medir procesos, control y asignación correcta de recursos, financieros, tecnológicos, etc. La gestión organizacional envuelve a la empresa con fines de acción y consecuencia utilizando diferentes medios de mejora de acuerdo a los objetivos de la organización dependiendo del manejo de la misma.

La gestión organizacional es desde hace mucho usada como herramienta de vital importancia dentro de diversas organizaciones, esta se refiere al conjunto de estrategias que se tienen que desarrollar de acuerdo a las necesidades organizacionales de cada empresa; con el fin de poder implementarlas y llevar un mejor control de gestión para así poder llegar a obtener los objetivos trazados por la organización.

En referencia al origen y las diversas variaciones que se logran ver en la gestión organizacional, esta puede desenvolverse en distintos ámbitos e ideas culturales, ésta también ayuda a que las personas logren poder desarrollarse en los distintos sistemas sociales que con el tiempo han ido cambiando y evolucionando. Por otro lado, la economía y las finanzas han sido modificadas a partir de diferentes crisis que han existido a nivel mundial, por esa razón la gestión organizacional tiene distintos cambios para que la empresa pueda ser más eficiente y eficaz en su ámbito cumpliendo con objetivos y metas trazadas.

En el transcurso del tiempo se ha esperado confirmar los estudios y teorías de modernización y cambios que se dan en la gestión organizacional.

Finalmente, la justificación teórica es el resultado del interés, análisis y disputa acerca de la búsqueda de información (Chavarria, 2017).

La justificación teórica implica la práctica, que en este caso se conozca dentro y fuera la gestión organizacional que se desarrolla en la institución; y mediante la aplicación de nuestro instrumento se pueda medir el nivel de gestión organizacional en el que se encuentra de forma que los directivos de otras organizaciones puedan analizarlo y utilizarlo de creerlo conveniente.

No se llega a probar una hipótesis en este proyecto ya que la investigación desarrollada no fue una investigación de correlación sino más bien sólo una investigación descriptiva. En el estudio descriptivo sólo afirmamos una hipótesis cuando ésta predice un suceso o cantidad. (Hernández, 2018)

Consideramos que nuestro objetivo general es: Analizar la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022. Los objetivos específicos son: 1.-Conocer la dirección organizacional de la empresa, 2.- mencionar la cultura organizacional y 3.- identificar la planeación organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En el aspecto internacional Salinas (2017), en su tesis decide plantear un modelo de gestión por procesos; la investigación fue de tipo descriptiva, de campo y documental, amparándose en distintos instrumentos como la entrevista apoyados en el cuestionario; acorde a los resultados del proceso de investigación se llegó a evidenciar una calificación de riesgo del 49%, que determinó un nivel de alto riesgo y bajo nivel de confianza, con diversas problemáticas que debían resolverse sin descuidar la mejora de la gestión institucional. De tal modo se pudo establecer que la mayoría de los funcionarios, afirmaron no contar con un manual de funciones o de procesos en donde puedan apoyarse para realizar de una mejor manera su gestión dentro de la entidad. Al término de la investigación plantearon: el diseño de un modelo de gestión por procesos en el que se detallen las funciones y procesos a desarrollar por los funcionarios, ya que la mayoría de ellos, consideran necesaria y urgente la implementación de una herramienta de este tipo para la optimización de sus labores en beneficio de la institución.

Ascencio (2019), en su tesis analiza los modelos de gestión organizacional social y económica que permiten establecer los factores determinantes que estos tienen, ellos desarrollaron una investigación descriptiva y explicativa. Teniendo como resultado que según los distintos criterios que llegaron a estudiarse estos se integraron y coincidieron con el modelo de gestión seleccionados para establecer los factores de estudio propuestos concluyendo que: Dependiendo del objetivo del estudio, se puede analizar que el modelo de Malcolm Baldrige muchas veces se enfoca en organizaciones donde se ha capacitado al grupo de recursos humanos o al menos una breve capacitación de la empresa para aplicar los procesos que conducen al éxito de organización y sociedad.

Ruiz (2019), en su tesis analiza cómo es que una mala gestión repercute en las actividades de control interno de las dependencias más neurálgicas de una empresa de asesoría académica, legal y empresarial fue de tipo exploratoria-descriptiva, utilizando distintas técnicas de investigación tales como la entrevista y encuestas, dirigidas al talento humano que conforman las áreas administrativas y operativas de la empresa. Como resultados se obtuvieron factores que inciden en el control interno de la administración del departamento de talento humano para así

analizar el indicador de riesgo e implementar una solución para las causas de mayor incidencia que afecta el proceso de la administración del control interno de la organización orientada de manera eficiente los objetivos propuestos.

A nivel nacional, se citó a Saltos (2019) En su tesis tiene diseñado un modelo de gestión organizacional, para mejorar los subsistemas de reclutamiento, selección y evaluación del personal, quiso idear un modelo de gestión organizacional con el fin de poder establecer los subsistemas para el personal. Es una investigación cuasi-experimental, Se obtuvo como resultado que en la actualidad no se llevan a cabo procesos de capacitación al personal. Se pudo concluir que: No cuentan con las matrices adecuadas para poder documentar todas las gestiones del talento humano, y a la vez un inédito modelo de gestión organizacional les permitirá incrementar el desempeño del talento humano en base al conocimiento que cada competencia tendrá.

Villena & Yepez (2016) En su tesis da a conocer a la gestión organizacional para la aplicación de la matriz productiva en las organizaciones del sector metalmeccánico que es proveedor en la industria petrolera. Es una investigación deductiva con la técnica cuantitativa y cualitativa, obteniendo como resultado que la mayor parte de las organizaciones importan sus productos y un mínimo realiza su propio producto. Concluyendo que llevando una buena gestión organizacional podrán reconstruir sus matrices según el apalancamiento financiero del gobierno y el modelo canvas.

Carrasco (2017). En sus tesis con su proyecto titulado gestión organizacional para el desarrollo empresarial en las empresas Jocima Sac. Es una investigación descriptiva relacional, obteniendo como resultado relación entre gestión organizacional y el desarrollo empresarial lo cual con lleva a los objetivos a futuros. Concluyendo aplicar un programa de gestión organizacional para el desarrollo y tener una buena comunicación interna.

A nivel local, según Gamarra (2016), en su tesis muestra un modelo de gestión organizacional desarrollado en la facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca, esta tesis es de carácter descriptivo, sirve para poder determinar los niveles que maneja su clima institucional en dicha facultad , presentó un riguroso cuestionario que fue repartido entre el personal directivo y docentes con el cual tuvo

como resultado que mediante el diagnóstico del producto de aplicación se comprobó la deficiencia en el clima institucional. Concluyendo así que su modelo planteado hacia la facultad va a contribuir para una mejora del clima laboral entre los miembros de dicha facultad.

Zapata (2018), en su tesis presenta un modelo de gestión organizacional justificada en una investigación cuyo cuestionario fue dado para el personal directivo y docentes. Desarrolló una investigación descriptiva propositiva en donde los resultados obtenidos demuestran que existe un crecimiento significativo, en la propuesta de un modelo gestión organizacional basada en la teoría del Kaizen contribuye en la mejora del desempeño de los docentes, llegando a la conclusión que su modelo de gestión obtuvo puntajes altos en su validez de contenido y así ayudaría a la mejora del desempeño establecido.

En cuanto a las bases teóricas nos hemos apoyado en los siguientes autores.

Rodríguez (2017), menciona que es un método gerencial cuyo desarrollo va a facilitar que la organización pueda extenderse en escenarios futuros que se lleguen a plantear, los cuales ayuden a lograr visualizar los más viables hechos y resultados a conseguir.

La gestión organizacional es analizar todos los procesos para identificar cuáles son las decisiones tomadas para la eficiencia de la organización y crecimiento y progreso a corto y largo plazo (Darío, 2015).

La gestión estratégica organizacional (GEO) sirve para determinar a dónde quieres llegar, cuáles son tus objetivos como organización también sirve como una herramienta básica que ayuda en el diagnóstico empresarial porque proporciona la personalización, planteamiento y valoración de alternativas estratégicas. Prieto (2017).

Describen a la Gestión Organizacional como si fuera un procedimiento de gestión cuyo desarrollo permite a la organización poder formular proactivamente sus escenarios en el futuro. Necesitamos entender que una organización proactiva utiliza los recursos disponibles en nuestra sociedad.

Todas las empresas tienen bien definidas cuáles son las finalidades de las mismas, en que se encuentran proyectados y los avances por medio de la planeación estratégica que estos tienen, de forma en cómo se organizan y relacionan los recursos, por lo que el logro de aquellos objetivos puede no obtenerse si la organización no se asemeja a su dirección organizacional.

En esta variable hablamos de manera óptima acerca de la dirección organizacional y como esta es llevada por la gerencia y como es influenciada por los empleados, quienes necesitan estar motivados y presentar cierto compromiso con la organización, porque si el empleado está interesado en la visión de la empresa y otorga mayor importancia al propósito de la misma es más viable el poder cumplir los objetivos propuestos.

La dirección organizacional es el ciclo del proceso empresarial o acción y efecto de dirigir las actividades de la organización que conlleva como obligaciones: Planificar, en tanto el uso y naturaleza del trabajo, los movimientos a realizar por la empresa. Organizar, la fuerza e integrar los diferentes elementos que están bajo su responsabilidad, en la organización. (Taylor & Fayol, 2008)

Siguiendo tal término podemos decir que la dirección organizacional debe ser llevada con dinamismo para poder lograr su finalidad, que en gran parte de los casos son clientes contentos, pero en esta organización proactiva no solo se debe lograr la satisfacción de los clientes si no también la satisfacción laboral que como ya se ha mencionado es de vital importancia.

Ahora estamos consiguiendo una organización con dinamismo, eficiente, eficaz y que lleva una buena cultura organizacional, así como también que utiliza tácticas empresariales, estas tácticas deben ser implementadas y desarrolladas como principio para lograr sus objetivos, ya que lo que queremos analizar es la gestión organizacional de la empresa de soluciones mineras que se encuentra en un nivel alto de gestión.

La cultura organizacional es una agrupación de percepciones, actitudes, valores y hábitos que ayudan a interactuar dentro de la organización. La cultura es de gran

ayuda ya que nos puede facilitar la implantación de estrategias para la empresa (Tylor, 2016).

La cultura organizacional es una técnica de valores y creencias por las que se rigen y comparten dentro de una empresa o dentro de una subunidad y que ayuda a guiar u orientar la conducta de sus miembros, este se encarga de ver cómo se relacionan sus colaboradores con la empresa en relación a políticas de bienestar internas (Chiavenato, 2020).

Por lo dicho anteriormente, debemos mencionar que la política de precaución que es interiorizada antes que la habilidad de solución expone los principios y obligaciones encaminados a la mejora hacendosa de las condiciones de trabajo como un rasgo de calidad.

Planeación Organizacional, es un rasgo principal de cualquier organización y se refiere a una idea de un ambicioso perfil futuro de la misma, desde luego mucho mejor que la situación actual, en conexión a los clientes. Una organización debe tener una visión amplia, ya que nos encontramos en tiempos que están en constante cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de El tipo de investigación desarrollada es básico, CONCYTEC (2018) Esta se encuentra dirigida a un conocimiento más amplio a través del entendimiento de los aspectos fundamentales de diversos fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que son establecidas entre distintos seres.

Alfaro (2017) "Denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes".

El énfasis está en el estudio independiente de cada una de las características que tienen, lo más probable es que de una u otra manera se logren integrar las mediciones de dos o más características, con el objetivo de poder determinar cómo es o cómo se manifestará el fenómeno.

3.1.2. Diseño de investigación

Este trabajo de investigación estará presentando un diseño no experimental – transversal, debido a: Hernández y Fernández (2014), no experimental, se decide y se comprueba que es el estudio que se realiza sin manejar alterando las variables.

Hernández (2014), hace énfasis en que los diseños de una investigación transversal recopilan datos con una sola estancia, mediante un tiempo determinado. Su intención es estudiar las variables e interrelación en el tiempo adecuado.

La investigación tiene un nivel de estudio descriptivo. Porque especifica acciones llevadas a cabo en tiempo real y se buscó acontecimientos relacionados y basados a ello. Hernández (2014).

Los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómenos bajo análisis. Alfaro (2012).

3.2. Variables y operacionalización

La variable estudiada es de categoría independiente cuantitativa debido a que recolectamos datos a través de un cuestionario los cuales son datos no numéricos. Hernández (2014).

- **Definición conceptual**

Rodríguez (2016) La gestión organizacional es un método gerencial cuyo desarrollo nos facilita que la organización se extienda en sus escenarios futuros, el cual ayude a poder visualizar los más viables hechos y resultados a conseguir.

- **Definición operacional**

La gestión organizacional es la planificación de todas las acciones que toma la empresa para beneficio propio y pleno funcionamiento de un sistema, la cual nos permite ejecutar eficientemente estrategias que permiten el logro de objetivo y obtención de resultados positivos y rentables.

- **Indicadores**

Ejecución de estrategias, Planeación de operaciones, Comunicación, Personal comprometido, determinar el futuro de la empresa, clima laboral, valores y competencia e identidad corporativa.

- **Escala de medición**

Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Hernández y Fernández (2014) aluden que toda población es la agrupación de individuos, casos u objetos que conducen a ciertas definiciones.

Como población se tiene a 45 trabajadores que laboran en la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación - 2022. Los cuales fueron identificados mediante un tareo.

- **Criterios de inclusión:** El cuestionario en mención está orientado a todos los trabajadores de la empresa que tienen un mínimo de seis meses laborando en ella.
- **Criterio de exclusión:** No hay criterios de exclusión ya que la población es de cantidad mínima.

3.3.2. Muestra

Según Sánchez y Reyes (2015), nos dicen que la muestra es intencionada porque es influenciada por tendencias, con o sin responsabilidad del empleado que la alcanza

La presente muestra que fue considerada en nuestra investigación estuvo conformada por 45 trabajadores, la muestra fue determinada de acuerdo a la cantidad de trabajadores de una unidad en específico de la empresa privada de servicio de soluciones mineras.

3.3.3. Muestreo

No se aplica el muestreo ya que la población total es la población muestral.

- **Unidad de análisis:** Todos los trabajadores son de la misma unidad de trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica:**

Grasso (2016) nos dice que es un proceso podrá permitirnós recolectar opiniones individuales y confiables, que a su vez se convierten en información importante.

Empleamos la encuesta como técnica en el presente estudio.

- **Instrumento:**

Hernández (2014) mencionó que: “Un cuestionario se encuentra situado en un grupo de interrogantes sobre una o más variables a medir y debe estar de acuerdo con la definición e hipótesis del problema”.

Obtuvimos toda la información requerida mediante un cuestionario.

- **Validación del instrumento:**

Hernández (2014), asegura que “La validez del argumento refleja un poder propio del contenido medido. Es el grado en el que la medición simboliza el concepto o variable que se mide”.

El cuestionario que fue desarrollado estuvo validado por un juicio de expertos quienes midieron el nivel del instrumento en relación con las variables.

- **Confiabilidad**

Hernández (2014) acreditó que “La confiabilidad del instrumento de medición se relaciona a la medida en que su uso repetido en la misma persona u objeto produce los mismos resultados”.

3.5. Procedimientos

Los siguientes datos que se recopilamos de la muestra que fue elegida para el estudio, debido a la reorganización por la coyuntura atravesada procedimos a trabajar bajo la modalidad virtual por el cuidado de los participantes.

Para poder realizar la recolección de datos utilizamos un cuestionario, aplicando el método de encuesta. Este se refiere al origen de la información requerida, el cual fue de tipo primario ya que los investigadores recolectamos la información de manera directa.

De manera primordial tuvimos que solicitar la colaboración de los trabajadores de la unidad, seguido de ello elaboramos la encuesta de manera virtual en el programa de google forms y otra que se desarrolló en físico. La encuesta virtual permitió que el almacenamiento se realice de manera automática a una base de datos, la que se desarrolló de manera física fue recolectada de manera manual y colocada en la base de datos. El enlace que se llegó a generar de la encuesta virtual mencionada fue distribuido a la muestra seleccionada mediante el aplicativo móvil WhatsApp.

Para la adaptación de la encuesta se registraron los valores que representan nuestra variable de “Análisis de Gestión Organizacional”. Al finalizar la recopilación de datos, se desarrollaron los resultados que se encontraban en la base de datos con la aplicación del paquete estadístico IBM SPSS Statistics 25, así como también Microsoft Excel 2019.

3.6. Método de análisis de datos

Seguidamente de que los datos fueron recopilados; se armó una base de datos digital a través de la tabulación, por consiguiente, a ello se procedió con la estadística descriptiva.

Rendón (2016) Este tipo de estadística puede indicar de qué forma se resume de manera concisa y sencilla los datos de la investigación es realizada, en este caso cuadros, figuras, tablas o gráficos.

Se recolectó la información por medio de la aplicación de los cuestionarios debidamente confiables y validados.

Asimismo, la información se analizó mediante programas estadísticos SPSS y Excel presentado mediante la estadística descriptiva. De acuerdo las normas APA utilizamos las tablas de frecuencia que son complementadas con figuras de barras simples y finalmente se obtuvieron los resultados, los cuales fueron graficados e interpretados mediante las tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos

Se trabajó bajo el cumplimiento de la resolución N°110-2022-VI-UCV, nos aseguramos de que la información plasmada en el proyecto sea auténtica. Evidenciando que la tesis se desarrolló sin falsificación o plagio de la información obtenida de la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación. De la misma manera que el presente proyecto de investigación cumplió con las normas éticas de investigación de la universidad César Vallejo, mencionadas por Benites (2017), afirmando que la información, es verídica, protegiendo el anonimato de los encuestados, siendo citado, referenciado y utilizando de manera correcta las normas APA, para evitar el plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Analizar la Gestión Organizacional de una empresa de soluciones en tecnología de perforación, Lima -2022. Se ha conseguido mediante las siguientes tablas:

Tabla 1

Opinión de los trabajadores acerca de la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Dirección organizacional		
Validos	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	45	100%
Total	45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Figura 1

Opinión de los trabajadores acerca de la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.



Nota. Datos tomados del cuestionario, tabla 1.

Interpretación: De los resultados obtenidos, se evidencia que el 100% de los trabajadores encuestados opinan que el nivel de la gestión organizacional de la empresa es bueno.

Objetivo específico 1: Analizar la dirección organizacional de una empresa de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Tabla 2

Opinión de los trabajadores acerca de la dirección organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Dirección organizacional		
Validos	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	11%
Casi siempre	40	89%
Total	45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Figura 2

Opinión de los trabajadores acerca de la dirección organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.



Nota. Porcentaje de la opinión trabajadores, tabla 2.

Interpretación: De los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el 90% de los trabajadores encuestados piensan que el manejo de la dirección organizacional en la empresa es bueno y el otro 10% que es regularmente bueno.

Objetivo específico 2: Analizar la planeación organizacional de una empresa de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Tabla 3

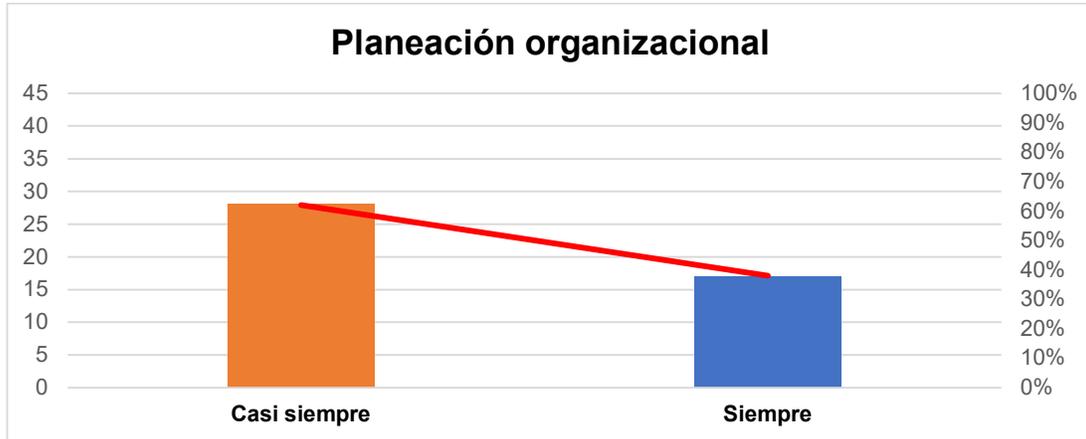
Opinión de los trabajadores acerca de la planeación organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Planeación organizacional		
Validos	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	28	62%
Siempre	17	38%
Total	45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Figura 3

Opinión de los trabajadores acerca de la planeación organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.



Nota. Porcentaje de la opinión trabajadores, tabla 3.

Interpretación: De los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el 38% de los trabajadores encuestados concuerdan en que la ejecución de la planeación organizacional en la empresa es muy buena y el otro 62% opinan que es solamente bueno.

Objetivo específico 3: Analizar la cultura organizacional de una empresa de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Tabla 4

Opinión de los trabajadores acerca de la cultura organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.

Cultura organizacional		
Validos	Frecuencia	Porcentaje
A veces	0	0%
Casi siempre	45	100%
Total	45	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores.

Figura 4

Opinión de los trabajadores acerca de la cultura organizacional de una empresa privada de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022.



Nota. Porcentaje de la opinión trabajadores, tabla 4.

Interpretación: De los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el 100% de los trabajadores piensan que el manejo de la cultura organizacional en la empresa es bueno.

V. DISCUSIÓN

Según lo encontrado en la tabla 1 el 100% de los trabajadores opina que el nivel de gestión organizacional es bueno; diferente de Saltos (2017) el cual obtuvo un 58% de buenos resultados en cuanto a la gestión organizacional siendo el porcentaje similar al nuestro, contrastando con Romero (2019) encontrando un 89% quienes opinan que existe un buen manejo de la gestión organizacional en la empresa, concordando así con lo que Darío (2015) menciona que la gestión organizacional es analizar todos los procesos para identificar cuáles son las decisiones tomadas para la eficiencia de la organización y crecimiento y progreso a corto y largo plazo. De acuerdo con cada antecedente se podría decir que el nivel de gestión organizacional hallada en la empresa si está en un nivel bueno, esto podría ser de mucho beneficio para la empresa ya que están ejecutando eficientemente los recursos y al personal con los fines propuestos a corto y largo plazo.

Además, Sierra (2020) que en su trabajo de investigación nos dice que el 15% es el mayor porcentaje que estuvo de acuerdo en que si se da una buena gestión organizacional, dando así a conocer que el manejo de la gestión organización es de vital importancia para la empresa. Dando por ello que los resultados fueron satisfactorios al obtener el 100% esto quiere decir que hay un nivel de diferencias con los demás proyectos de investigación, se está realizando una buena operación en la empresa donde su única meta es desarrollar cada meta establecida tomando en cuenta el buen manejo de la planificación organizacional, dirección organizacional y cultura organizacional. Y para complementar lo anteriormente mencionado Quispe (2013) concluye en su investigación que para poder lograr una buena gestión en un negocio, se tiene que desarrollar y realizar: Planificación, Organización, Dirección y Control, que ya que estas tienen el mismo significado que es "administrar", "dirigir" y con ello definir claramente sus objetivos principales, mantener en constante preparación a su personal, Identificar y trabajar corrigiendo y mejorando el impacto de los diferentes cambios sociales que se presentaran a futuro para la organización.

En la tabla 2 los resultados obtenidos, pueden evidenciar que el 90% de los trabajadores encuestados piensan que hay un buen manejo de la dirección organizacional consecuentemente Carrasco (2017) con un 75% confirma que la dirección organizacional es importante para la eficiencia de la organización y crecimiento y progreso a corto y largo plazo.

Romero (2019) en su investigación concluyó que la empresa implementa y coordina planes de acción para el logro de sus objetivos organizacionales ya que el 55% de los encuestados está de acuerdo con que exista un buen manejo de la dirección organizacional en la empresa Construct. S.A. El buen manejo de la dirección organizacional representa al buen mecanismo que se está ejecutando en la empresa ya que esto da marcha a todos lineamientos establecidos en cada área con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos y esperados en el tiempo estimado y sin perder el norte de lo que se debe hacer. Darío (2015) menciona que la dirección organizacional es fundamental para llevar al éxito una empresa porque mediante esta se toman las decisiones que serán ejecutadas para la mejora de la misma. Al obtener estos resultados se lleva a una conclusión que todas las áreas están trabajando en equipo ya que cada decisión tomada por cada área ella repercute a cada proyecto o meta establecida, esto también se lleva de la mano en conjunto con un buen clima organizacional poder debatir con todas las actividades, programas y proyectos que pueda realizar la organización ya que cada jefe de cada área tiene la responsabilidad de toda la empresa, es el apoyo directo para cada trabajador durante la ejecución de sus tareas establecidas.

Al observar la tabla 3 se ve que el 32% de los trabajadores encuestados indican que se ejecuta bien la planeación organizacional en comparación a Ramírez y Arellano (2017) en donde el 70% de los encuestados está de acuerdo con que se aplican bien los planes estratégicos esta percepción también es complementada en las conclusiones de Baque (2014) con su tesis llega a manifestar que un experto en administración comenta que la razón fundamental por la cual la implementación de un modelo de gestión organizacional llegaría a fortalecer el desempeño del talento humano es porque la mayoría de empresas hoteleras que

se encuentran en la zona Sur de Manabí estas empresas no tienen un sistema de gestión organizacional del cual puedan guiarse para el manejo del talento humano de la empresa apoyándose también en la planeación organizacional esta sería pieza fundamental para las empresas, para que estas sepan con exactitud los objetivos que se deben cumplir a largo y corto plazo y seguir los respectivos procesos para poder cumplirlos.

Según lo hallado en la tabla 4 de resultados el 100% de los trabajadores encuestados toman en cuenta el uso de la práctica de comunicación y valores de todos los trabajadores en la empresa reflejando una buena cultura organizacional evidencia que concuerda con Sierra (2020) que en su trabajo de investigación el 20% es el mayor porcentaje que estuvo de acuerdo en mejorar el manejo de las relaciones interpersonal y estrechar lazos de confianza según García (2017) existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz – 2017, donde la tabla 15 revela que el 55,6% de los trabajadores percibe la cultura organizacional como buena.

También tiene relación con Montaña & Torres (2015) en su tesis para su grado de maestría sostiene que para el estudio de la cultura organizacional es necesario describir los aspectos esenciales, pero no visibles, constituidos por percepciones básicas, creencias y valores, los cuales se enfocan en las manifestaciones de las organizaciones a través de tecnología, organigramas y procedimientos; los diferentes sistemas de control de información y procesos de toma de decisiones; hábitos, ritos, conductas; formas de expresión oral, gestual, escrita, el comportamiento así como también el clima, motivación, entre otros. Todo ello ayuda a que la organización tenga una mejor percepción de la empresas así como también les permite a estas poder destacar y diferenciar aquellas cualidad que definen su identidad como empresa, es decir, la forma en que tu empresa puede llegar a interactuar con el mundo interior y exterior: la imagen que tienes y la cual quieres proyectar al mundo. Se caracteriza por ser un elemento que te va a diferenciar de las demás organizaciones.

El fundamento lo hallamos en Robbins (2004) cuando plantea que el término adecuado para definir la “personalidad” de una organización es el término de cultura organizacional, pues las instituciones tienen en sí diferentes grados de temperamentos, así como también están dotados de costumbres y/o prácticas que han sido influenciadas por el actuar de los colaboradores, dando lugar así a su identidad lo que en conclusión es la cultura organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. En el análisis de Gestión Organizacional de la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, el 100 % de los trabajadores consideran que están en un nivel alto, respecto a la gestión organizacional en general, esto se debe a que existen puntos eficientes dentro de ella que están haciendo que los trabajadores tengan una perspectiva positiva en la empresa (Tabla 1).

2. Por otra parte, en el primer objetivo específico, el 89% de los trabajadores se sienten seguros con el manejo de la dirección organizacional ya que cumplen con las ejecuciones de los planes y estructuras estratégicas realizadas, a su vez un 11% califica que no sienten la eficiencia en la toma de decisiones de los directivos. Por lo que corresponde mejorar en el manejo de la dimensión de Dirección Organizacional (Tabla 2).

3. Por otro lado, en el segundo objetivo específico, el 32% de los trabajadores encuestados respondieron que se cumple de buena manera la planeación organizacional; mientras que el 68% de los trabajadores calificó como bajo el manejo. Ya que dentro de esta dimensión se calificó si la empresa pone en práctica que utilicen los nuevos planes estratégicos, y que estos estén relacionados a los objetivos del servicio, de esa manera se podrá tener una mayor captación de clientes. (Tabla 3).

4. Por último, en el tercer objetivo específico, el 100% de los trabajadores encuestados percibieron un nivel alto en el manejo de la cultura organizacional, los encuestados afirmaron que si consideran que la empresa los hace indispensables para contribuir al éxito y desarrollo de las operaciones reflejado en el buen ambiente laboral (Tabla 4).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda al propietario de la empresa que para complementar la gestión organizacional basándose en todos los objetivos de la empresa para realizar un esquema según las necesidades de cada área, permitiendo obtener estrategias propuestas para el beneficio de toda la empresa en todas áreas.
2. Se recomienda en el primer objetivo específico, que la empresa tome en cuenta que la dirección organizacional es muy importante ya que cada decisión tomada en la empresa repercute en todas las áreas, con ello tener en cuenta la opinión de los administradores de cada proyecto. Según lo establecido con la investigación se determinó que los trabajadores no se sienten totalmente seguros con el manejo de la dirección organizacional queriendo decir que hay una diferencia que no se encuentra satisfecho con ello.
3. Se recomienda en el segundo objetivo específico, que el gerente de operaciones ponga en acción el implemento de planeación organizacional, incluyendo a todos los trabajadores. Realizar capacitaciones de imagen personal y laboral para ellos, según el criterio y necesidad de cada uno de estos. Esto conllevará a que los trabajadores están preparados para poder lograr los objetivos y planes trazados en la empresa.
4. Se recomienda en el último objetivo, que la empresa interactúe más con los trabajadores en el tema de cultura organizacional, que es lo primordial para la identificación de una empresa. Según cuáles son sus normas, valores, ideas y prácticas que ellos desarrollan dentro de la misma, para poder cumplir con los objetivos empresariales específicos. Tales como el compromiso y la cooperación, comparando la cultura actual y la que se espera tener, para que a partir de ello se pueda diseñar un plan de acción en equipo.

REFERENCIAS

- Andrade, F. (2022). *Gestión organizacional y desempeño laboral de la fundación amor y verdad, provincia de Santa Elena, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad estatal Península de Santa Elena] <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8152/1/UPSE-MTH2022-0020.pdf>
- Alfaro, C. (2017). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Callao]. https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf
- Asencio, L. R., Burgos, R. M., y Campello, E. M. (2019). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico. *Revista Espacios*, 40(01). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p05.pdf>
- Baque, M. (2014). Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la provincia de Manabí (Tesis doctoral). Recuperada de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/798/BAQUE_MIGUEL_GESTI%c3%93N_ORIENTADO_EMPRESAS_HOTELERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benites, S. (2017). Resolución de consejo universitario N.º 0123- 2017/UCV. Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Carrasco, B. (2017). *Gestión organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa Jocema SAC en el 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/496>

- Chavarria, D. (2017). De los métodos a la metodología en los diseños de investigación en ciencias sociales. *Revista ABRA*, 37(55),1-14. <https://doi.org/10.15359/abra.37-55.4>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ra ed.). McGraw.Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Darío, R. M. (2015). *Gestión organizacional: Elementos para su estudio*. Ediciones UC. Recuperado de: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=3eeb50a0-4b69-4254bbb13cb612f32307%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc210ZT1lZHMtbGl2ZQ>
- Gamarra, L. (2016). *Modelo de Gestión Organizacional para mejorar el clima Institucional en la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7297/BC-1805%20GAMARRA%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, K. (2017) “Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control de Huaraz – 2017”. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11964/garc%C3%ADa_hk.pdf?sequence=1
- Grasso L. (2016). *Encuestas: elementos para su diseño y análisis*. (2da. ed.) Córdova:Encuentro grupo Editor.
- Hernández, R. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, S., Mendoza, R., y Paulina, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Juárez, E. (2022). *Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional universitaria en la región sur del Perú 2020*. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2323/Isidro-Juarez-Elvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. y Fachelli S., (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1ra Ed.). Universidad Autónoma de Barcelona. Archivo digital.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas (2022). Sistema de gestión presupuestal anexo 2: clasificador económico de gastos para el año fiscal 2022. Recuperado de:
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2 Clasifica dor Economico Gastos 2022.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2_Clasifica_dor_Economico_Gastos_2022.pdf)
- Miranda, K. (2017). Modelo de gestión organizacional de trade marketing, para la comercialización de los productos de la fábrica de derivados de caña de azúcar “la dorada” del gobierno autónomo descentralizado del municipio del Cantón Lago Agrio. [Tesis de Magister, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba].
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/6587/1/20T00840.pdf>
- Montaña, A. & Torres, G. (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). Recuperada de
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/10207168762015.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Munch, L., (2010). *Administración, Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. México: Pearson.
- Ospina, O., y Alvarado, L. (2020). *Gestión organizacional, sustentabilidad, innovación y emprendimiento en América Latina*. Universidad Sergio Arboleda.

[https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1430/Ges
ti%
3%b3n%20organizacional%2c%20sustentabilidad.pdf?sequence=3&isAllow
ed= y](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1430/Ges%20ti%C3%B3n%20organizacional%20sustentabilidad.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Prieto Herrera, J. (2017). Gestión estratégica organizacional (5ta. ed.). Ecoe.
[http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1084.%2
0Ges ti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20organizacional.pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/1084.%20Ges%20ti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20organizacional.pdf)

Quimis, D., y Sotomayor, J. (2018). Diseño de estrategias para gestión
organizacional para empresa construferias. [Tesis de Bachiller, Universidad
de Guayaquil].
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27214/1/Proyecto%20de%20Te
sis% 20Construferias%20S.A.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/27214/1/Proyecto%20de%20Te%20sis%20Construferias%20S.A.pdf)

Quispe, L. (2013). La gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro
y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-
TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de
Venezuela en las gestiones 2006-2012 (Tesis de grado). Repositorio UMSA.
Recuperada de: <http://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/3844>

Ramírez, M; Arellano, A. (2017). Modelo conceptual de gestión organizacional como
referente en el desarrollo de un sistema de información de mercadotecnia
integral. 3C TIC, vol. 06, núm. 4, diciembre-marzo, pp.54-69. Área de
Innovación y Desarrollo, S.L. México. Recuperado de:
https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-tic/article/download/562/pdf_57

Rendón, M. E., Villasís, M. Á., y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista
Alergia* México, 63(4), 397-407.
[https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387?fbclid=IwA
R2dv
azQXw7beMgjN9E90jmaKANps1433IzHmmbne7QsdKanI_emFp8xCpo](https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387?fbclid=IwAR2dvazQXw7beMgjN9E90jmaKANps1433IzHmmbne7QsdKanI_emFp8xCpo)

Robbins, S. P. (2004). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (13ed+).
MEXICO: PEARSON EDUCACION. Recuperado de:

https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

Rodríguez, D. (2016). *Gestión organizacional*. (8va. Ed.). Colombia: Alfa Omega ediciones.

Rodríguez, M. (2017). *Gestión Organizacional*. Fondo Editorial Areandino, 1ra ed. Colombia. <https://core.ac.uk/download/pdf/326423934.pdf>

Rodriguez, D. (2018). *Gestión organizacional: Elementos para su estudio* (5ta Ed.). Ediciones UC. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uNwoCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=Gesti%C3%B3n+organizacional:+Elementos+para+su+estudio&ots=ONozhLD0Jh&sig=L->

Rojas, V. (2021). *Gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas de la selva central - Junín*. [Tesis de Maestría doctorado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7356/T010_2002_7458_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, C. (2019). Propuesta de mejora de la efectividad Operacional de la Empresa Construct. S.A aplicando modelo de gestión organizacional. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil UTEG, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/992/Propuesta%20De%20Mejora%20De%20La%20Efectividad%20Operacional%20De%20La%20Empresa%20CONSTRUCT%20S.A.%20Aplicando%20Modelos%20De%20Gesti%C3%B3n%20Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, C., y Fajardo, E. (2019). *Análisis de gestión organizacional y su incidencia en el control interno de los desarrolladores de investigación de la empresa Consultora Jkm y Asociados*. [Tesis grado de Bachiller, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42570/1/TESIS%20%20PDF%20EVELYN%20Y%20PAMELA.pdf>

Salinas Banguera, H. (2017). *Análisis de la gestión organizacional por procesos en el departamento de transporte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Esmeraldas*. [Tesis Maestría Doctoral, Universidad Pontificia Católica del Ecuador].

<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1174>

Saltos Buri, V. D. R. (2019). *Modelo de gestión organizacional para mejorar los subsistemas de reclutamiento, selección y evaluación del personal de los gobiernos autónomos descentralizados de la zona sur de Manabí*. [Tesis de doctorado. Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5708/1/T_DOCT.ADM_V_IVIANA.SALTOS_GESTION.ORGANIZACIONAL_DATOS.pdf

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.

Sierra, G. (2020). *Planteamiento de un modelo de Gestión Organizacional en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación*. [Tesis de maestría, Universidad EAN].

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9900/GloriaSierra2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Taylor, F y Fayol. (2008). *Principios de la Administración Científica*. (5ta. ed.). Bogota:Edigrama.

Torres, M. R., González, A. A., y Mendívil, B. C. (2017). Modelo conceptual de gestión organizacional como referente en el desarrollo de un sistema de información de mercadotecnia integral. *3 c TIC: cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 6(4), 54-69. https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-tic/article/download/562/pdf_57

Tylor, E.B. (2016). Primitive culture: Researches into the developments of mythology, philosophy, religion, language, art and custom (8ª ed.). New York: Brentano's.

Valdivieso, H. (2016). *Modelo de gestión organizacional "Escuelas EFI" para desarrollar el liderazgo pedagógico en los directores de las instituciones educativas públicas del distrito de Otuzco*. [Tesis Posgrado en doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11083/valdivieso_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villena, C., y Yépez, E. (2016). *Análisis de la gestión organizacional para la aplicación de la matriz productiva en las organizaciones del sector metalmecánico proveedoras de la industria petrolera*. [Tesis grado magister, Universidad Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/14093?mode=full>

Zapata, G. (2018). "Modelo de gestión organizacional basado en la teoría del Kaizen para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 10828 - Chiclayo". [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34521/zapata_gg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1:

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión organizacional	Rodríguez D. (2016) Es un método gerencial cuyo desarrollo nos facilita que la organización se extienda en sus escenarios futuros, el cual ayude a poder visualizar los más viables hechos y resultados a conseguir.	La gestión organizacional es la planificación de todas las acciones que toma la empresa para beneficio y pleno funcionamiento de un sistema, la cual nos permite ejecutar eficientemente estrategias que permiten el logro de objetivo y obtención de resultados positivos y rentables.	Dirección Organizacional	Ejecución de estrategias	Ordinal
				Planificación de operaciones	
			Planeación Organizacional	Personal comprometido	
				Determina el futuro de la empresa	
			Cultura Organizacional	Clima laboral	
				Valores y competencias	

ANEXO 2:**Tabla de categorización**

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE
¿Cuál es el nivel de gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima - 2022?	Objetivo general: Analizar la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación. Objetivo específico 1: Conocer la dirección organizacional de la empresa. Objetivo específico 2: Mencionar la cultura organizacional. Objetivo específico 3: Identificar la planeación organizacional.	Gestión organizacional.

ANEXO 3:

Instrumento

“Cuestionario para analizar el nivel de gestión organizacional en una empresa de soluciones en tecnología de perforación, Lima – 2022”.

La información que usted vierta en este cuestionario será de uso exclusivamente académico dentro de la presente tesis.

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente las preguntas y marque con una X dentro del rango de valoración que crea conveniente.

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIRECCIÓN ORGANIZACIONAL						
INDICADOR: Ejecución de estrategias						
1	¿La empresa evalúa la ejecución de los planes estratégicos de manera correcta?					
2	¿Conoce los planes estratégicos previstos en su área de trabajo?					
3	¿Participa en la implementación de las estrategias?					
INDICADOR: Planeación de operaciones						
4	¿Se evidencia la existencia de un planeamiento					

5	¿Los plazos previstos para el cumplimiento de las directrices de operaciones son adecuados?					
6	¿Los procesos por los que pasa el trabajo elaborado en la empresa son los mejores?					
PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL						
INDICADOR: Personal comprometido						
7	¿Relaciona los objetivos de la empresa con sus objetivos personales?					
8	¿Los trabajadores se encuentran motivados y comprometidos con los fines institucionales?					
9	¿Sus esfuerzos están orientados a contribuir al éxito de la empresa?					
INDICADOR: Determina el futuro de la empresa						
10	¿Se considera usted indispensable para el desarrollo de las operaciones en la empresa?					
11	¿Las decisiones tomadas por los ejecutivos son asertivas para el desarrollo futuro de la empresa?					
12	¿Las herramientas empleadas para medir el futuro de la empresa, son confiables?					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
INDICADOR: Clima laboral						
13	¿Existe comunicación fluida dentro de su grupo					

	de trabajo?					
14	¿Su supervisor o jefe directo es asertivo en la toma de decisiones?					
15	¿Siente apoyo de su supervisor o jefe cuando se encuentra en dificultades?					
INDICADOR: Valores y competencias						
16	¿Evidencia la práctica de valores laborales, propios de la empresa?					
17	¿Es autosuficiente para resolver incidencias técnicas?					
18	¿Está comprometido con los valores de la empresa?					

ANEXO 4:

Formato validación del instrumento de la variable de gestión organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS: Análisis de la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM S	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/o RECOMENDACIONES
				NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MODELO DE GESTIÓN		Ejecución de estrategias	¿La empresa evalúa la ejecución de los planes estratégicos?						X		X		X		X		
			¿Conoce los planes estratégicos previstos en su área de trabajo?						X		X		X		X		

Dirección Organizacional		¿Participa en la implementación de las estrategias						X		X		X		X		
	Planeación de operaciones	¿Se evidencia la existencia de un planeamiento operacional adecuado?						X		X		X		X		
		¿Los plazos previstos para el cumplimiento de las directrices de operaciones son adecuados?						X		X		X		X		
		¿Los procesos por los que pasa el trabajo elaborado en la empresa son los mejores?						X		X		X		X		
Personal comprometido		¿Relaciona los objetivos de la empresa con sus objetivos personales?						X		X		X		X		
		¿Los trabajadores se encuentran motivados y comprometidos						X		X		X		X		

		con los fines institucionales?															
	Planeación Organizacional	¿Sus esfuerzos están orientados a contribuir al éxito de la empresa?					X		X		X		X				
	Determina el futuro de la empresa	¿Es indispensable para el desarrollo de las operaciones en la empresa?					X		X		X		X				
		¿Las decisiones tomadas por los ejecutivos son asertivas para el desarrollo futuro de la empresa?					X		X		X		X				
		¿Las herramientas que la empresa está empleando para medir el futuro de la empresa son confiables?					X		X		X		X				
		¿Existe comunicación fluida dentro de					X		X		X		X				

			su grupo de trabajo?														
		Clima laboral	¿Su supervisor o jefe directo es asertivo en la toma de decisiones?						X		X		X		X		
			¿Siente apoyo de su supervisor o jefe cuando se encuentra en dificultades?						X		X		X		X		
			¿Evidencia la práctica de valores laborales, propios de la empresa?						X		X		X		X		
		Valores y competencias	¿Es autosuficiente para resolver incidencias técnicas?						X		X		X		X		
			¿Está comprometido con los valores de la empresa?						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para conocer la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022.”

OBJETIVO: Analizar la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022, de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación de una unidad en específico.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rondán Palacios Dorca Francisca

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Docencia y Gestión Educativa.



Mag. Dorca Francisca Rondán Palacios

DNI: 08671880

NOTA: Quien se encargue de validar el instrumento debe colocar un aspa en el casillero correspondiente de acuerdo a la valoración que crea conveniente.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para conocer la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022.”

OBJETIVO: Analizar la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022, de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación de una unidad en específico.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calderon Yarleque Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:



Handwritten signature of Calderon Luis with DNI 40097132.

Mag. Calderon Yarleque Luis Alberto
DNI: 40097132

NOTA: Quien se encargue de validar el instrumento debe colocar un aspa en el casillero correspondiente de acuerdo a la valoración que crea conveniente

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para conocer la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022.”

OBJETIVO: Analizar la gestión organizacional de una privada de soluciones de tecnología en perforación, LIMA- 2022, de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores.

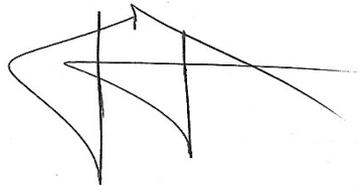
DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa privada de soluciones de tecnología en perforación de una unidad en específico.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Eliseo Angulo Escobedo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Derecho Administrativo

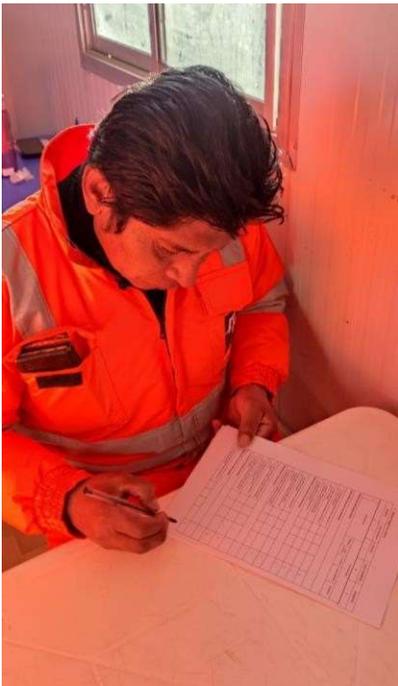
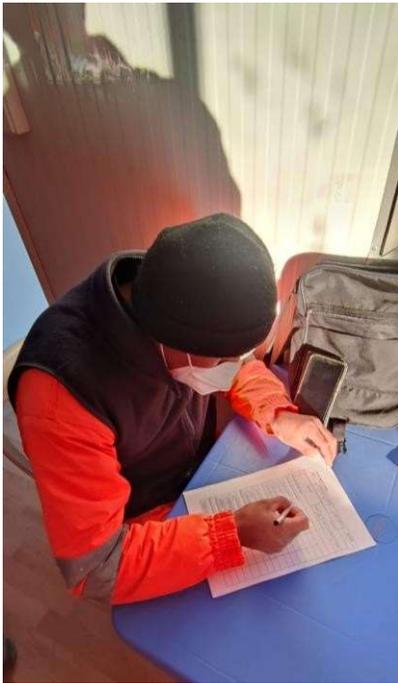


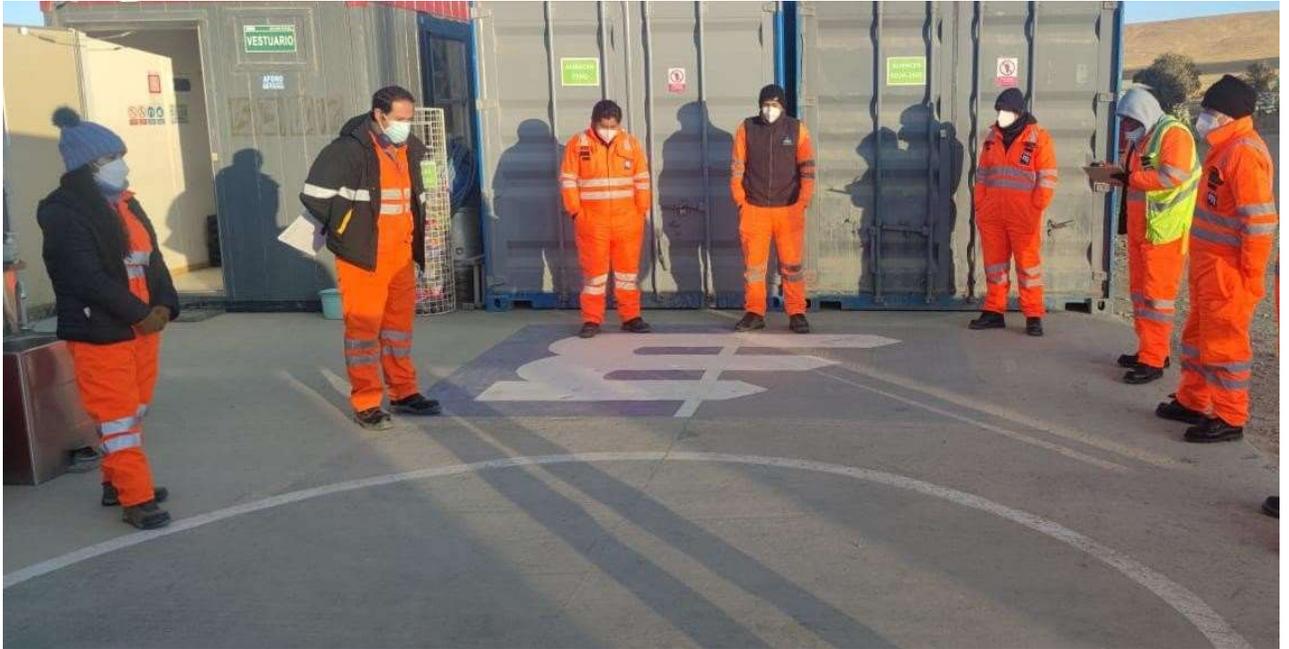
Mag. Carlos Eliseo Angulo Escobedo
DNI: 08671880

NOTA: Quien se encargue de validar el instrumento debe colocar un aspa en el casillero correspondiente de acuerdo a la valoración que crea conveniente

ANEXO 5:

Evidencias del trabajo de campo:





ANEXO 7:**Tabla N° 5:**

Tabla cruzada entre el promedio de la variable total y la dimensión de dirección organizacional

		DIRECCION ORGANIZACIONAL		TOTAL
		A VECES	CASI SIEMPRE	
PROMEDIO VARIABLE (BUENO)	Recuento del total %	5 11.1%	40 88.9%	45 100%
TOTAL	Recuento del total %	5 11.1%	40 88.9%	45 100%

Tabla N° 6:

Tabla cruzada entre el promedio de la variable total y la dimensión de Planeación organizacional

		PLANEACIÓN ORGANIZACIONAL		TOTAL
		A VECES	CASI SIEMPRE	
PROMEDIO VARIABLE (BUENO)	Recuento del total %	28 62%	17 38%	45 100%
TOTAL	Recuento del total %	28 62%	17 38%	45 100%

Tabla N° 7:

Tabla cruzada entre el promedio de la variable total y la dimensión de Cultura organizacional

		CULRURA ORGANIZACIONAL		TOTAL
		SIEMPRE		
PROMEDIO VARIABLE (BUENO)	Recuento del total %	45 100%		45 100%
TOTAL	Recuento del total %	45 100%		45 100%

Tabla N° 8:

Resultados de la primera pregunta ¿La empresa evalúa la ejecución de los planes estratégicos?

La empresa evalúa la ejecución de los planes estratégicos				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	12	26.7	26.7	26.7
Casi siempre	30	66.7	66.7	93.3
Siempre	3	6.7	6.7	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 9:

Resultados de la segunda pregunta ¿Participa en la implementación de estrategias para la empresa?

Participa en la implementación de estrategias para la empresa				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	8	17.8	17.8	17.8
Casi siempre	36	80	80	97.8
Siempre	1	2.2	2.2	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 10:

Resultados de la tercera pregunta ¿La ejecución de las estrategias se implementa eficientemente?

La ejecución de las estrategias se implementa eficientemente				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	15	33.3	33.3	33.3
Casi siempre	22	48.9	48.9	82.2
Siempre	8	17.8	17.8	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 11:

Resultados de la cuarta pregunta ¿Se evidencia la existencia de un planeamiento operacional adecuado?

Se evidencia la existencia de un planeamiento operacional adecuada				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje

			validado	acumulado
A veces	7	15.6	15.6	15.6
Casi siempre	31	68.9	68.9	84.4
Siempre	7	15.6	15.6	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 12:

Resultados de la quinta pregunta ¿Los plazos previstos para el cumplimiento de las directrices de operaciones son adecuados?

Los plazos previstos para el cumplimiento de las directrices de operaciones son adecuados				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	9	20	20	20
Casi siempre	36	80	80	100
Total	45	100	1000	

Tabla N° 13:

Resultados de la sexta pregunta ¿Los procesos por los que pasa el trabajo elaborado en su área es el mejor?

Los procesos por los que pasa el trabajo elaborado en su área es el mejor				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	1	2.2	2.2	2.2
Casi siempre	43	95.6	95.6	97.8
Siempre	1	2.2	2.2	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 14:

Resultados de la séptima pregunta ¿Los objetivos de la empresa van de la mano con sus objetivos personales?

Los objetivos de la empresa van de la mano con sus objetivos personales				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	1	2.2	2.2	2.2
Casi siempre	32	71.1	71.1	73.3
Siempre	12	26.7	26.7	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 15:

Resultados de la octava pregunta ¿Se encuentran motivado y comprometido con los fines institucionales?

Se encuentran motivado y comprometido con los fines institucionales				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	8	17.8	17.8	17.8
Casi siempre	27	60	60	77.8
Siempre	10	22.2	22.2	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 16:

Resultados de la novena pregunta ¿Sus esfuerzos están orientados a contribuir al éxito de la empresa?

Sus esfuerzos están orientados a contribuir al éxito de la empresa				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	7	15.6	15.6	15.6
Casi siempre	21	46.7	46.7	62.2
Siempre	17	37.8	37.8	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 17:

Resultados de la novena pregunta ¿Sus esfuerzos están orientados a contribuir al éxito de la empresa?

Es usted indispensable para el desarrollo de las operaciones en la empresa				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
A veces	8	17.8	17.8	17.8
Casi siempre	21	46.7	46.7	64.4
Siempre	16	35.6	35.6	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 18:

Resultados de la onceava pregunta ¿Las decisiones tomadas por los ejecutivos son asertivas para el desarrollo futuro de la empresa?

Las decisiones tomadas por los ejecutivos son asertivas para el desarrollo futuro de la empresa				

Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	20	44.4	44.4	44.4
Siempre	25	55.6	55.6	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 19:

Resultados de la doceava pregunta ¿Las herramientas empleadas para medir el futuro de la empresa, son confiables?

Las herramientas empleadas para medir el futuro de la empresa, son confiables				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	20	44.4	44.4	44.4
Siempre	25	55.6	55.6	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 20:

Resultados de la treceava pregunta ¿Existe comunicación fluida dentro de su grupo de trabajo?

Existe comunicación fluida dentro de su grupo de trabajo				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	8	17.8	17.8	17.8
Siempre	37	82.2	82.2	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 21:

Resultados de la catorceava pregunta ¿Su supervisor o jefe directo es asertivo en la toma de decisiones?

Su supervisor o jefe directo es asertivo en la toma de decisiones				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	8	17.8	17.8	17.8
Siempre	37	82.2	82.2	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 22:

Resultados de la quinceava pregunta ¿Siente apoyo de su supervisor o jefe cuando se encuentra en dificultades?

Siente apoyo de su supervisor o jefe cuando se encuentra en dificultades				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	30	66.7	66.7	66.7
Siempre	15	33.3	33.3	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 23:

Resultados de la dieciseisava pregunta ¿Evidencia la práctica de sus valores con sus compañeros?

Evidencia la práctica de sus valores con sus compañeros				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	33	73.3	73.3	73.3
Siempre	12	26,7	26.7	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 24:

Resultados de la diecisieteava pregunta ¿Es autosuficiente para resolver incidencias técnicas?

Es autosuficiente para resolver incidencias técnicas				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	38	84.4	84.4	84.4
Siempre	7	15.6	15.6	100
Total	45	100	100	

Tabla N° 25:

Resultados de la dieciochoava pregunta ¿Está comprometido con los valores de la empresa?

Está comprometido con los valores de la empresa				
Validados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje validado	Porcentaje acumulado
Casi siempre	15	33.3	33.3	33.3
Siempre	30	66.7	66.7	100
Total	45	100	100	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la gestión organizacional de una empresa privada de soluciones de tecnología en perforación, Lima-2022.", cuyos autores son ALEJOS BENITO MILUZKA XIOMARA, ECHEVARRIA RONDAN DORCA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, o cultamiento 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.

CHIMBOTE, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO DNI: 32943876 ORCID: 0000-0003-3478-6526	Firmado electrónicamente por: RESPIRITUW el 20- 12-2022 16:46:26

Código documento Trilce: TRI - 0489591