

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“La gestión organizacional y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Farfán Chinchay, Brenda Dayana

Céspedes Benites, Gustavo Gonzalo

Jurado evaluador:

Presidente : Castañeda Nassi, José

Secretario : Zapata Chau, Jorge

Vocal : Peña Pazos, Gladys

Asesor:

Flores Ramírez, Miguel Ángel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5234-4249>

PIURA - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/06/22

“La gestión organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

MFwR

Ms. Flores Ramirez, Miguel Angel
Profesor asesor

Declaración de originalidad

Yo, Flores Ramírez, Miguel Ángel, docente del Programa de Estudio de Administración de Empresas, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “La gestión organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paíta, año 2022”, autores Farfán Chinchay, Brenda Dayana y Céspedes Benites, Gustavo Gonzalo dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%.
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (01 de Junio del 2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 04 de julio de 2023

Flores Ramírez, Miguel Angel
DNI: 40923431

Farfán Chinchay, Brenda Dayana
DNI: 77217531

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5234-4249> FIRMA:
FIRMA:



Céspedes Benites, Gustavo Gonzalo

DNI: 76596090

FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“La gestión organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022”*

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Céspedes Benites, Gustavo
Gonzalo



Br. Farfán Chinchay, Brenda
Dayana

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a Dios y mis padres por su apoyo incondicional durante todo este tiempo, ya que gracias a ellos he logrado culminar mi carrera y ser mejor persona, así mismo a mis familiares que están en el cielo por guiarme y cuidar siempre de mí para que todo me vaya bien y poder realizarme profesionalmente, a mi esposo por su apoyo y amor incondicional, ya que gracias a ellos que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Por último pero no menos importante a mis profesores y amigos que me han acompañado y aportado sus conocimientos en todos estos años para poder culminar con éxito esta hermosa etapa.

Brenda Dayana, Farfán Chinchay

A Dios por su amor, y por darme salud, bienestar y perseverancia en el logro de cada uno de mis metas. A mi familia por el gran apoyo incondicional desde inicios, y por sus consejos e inagotable dedicación para ser una excelente profesional.

Gustavo Gonzalo, Céspedes Benites

AGRADECIMIENTO

A Dios por no desampararme nunca, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, mucho de mis logros se los debo a ustedes, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos y a mis angelitos que gracias a ellos me esfuerzo a diario y sigo avanzando hacia mis metas.

BRENDA DAYANA FARFAN CHINCHAY

A Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han confiado en mí siempre, dándome aliento y ejemplo de superación, enseñándome a valorar todo lo que tengo. A mis compañeros de aula que me brindaron su amistad y apoyo incondicional desde inicios, a mis maestros por sus consejos e inagotable dedicación para ser un excelente profesional.

GUSTAVO GONZALO CESPEDES BENITES

RESUMEN

La investigación se desarrolló en la ciudad de Paita, en una muestra de 52 colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022, el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022. El tipo de investigación utilizado fue aplicada, con nivel de investigación correlacional, además se empleó los métodos de investigación general (científico), método deductivo, con diseño de investigación no experimental. Los instrumentos que se emplearon en la presente investigación fue el cuestionario. Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se usó el programa SPSS v.23. Y finalmente se procesó el “Tau- B” de Kendall para contrastar las hipótesis de investigación. En la investigación se determinó que la gestión organizacional tiene una relación positiva, significativa, con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita. La intensidad de la relación hallada es de Tau-B=0.868 que tienen asociado una probabilidad, $p=0.0 < 0.05$ por lo que dicha relación es positiva, alta y significativa. Por consiguiente, se determina que, cuando se perciba niveles altos de gestión organizacional dentro de la empresa, es muy probable que el desempeño laboral se perciba también en un nivel alto, o viceversa.

Palabras clave: Gestión organizacional, desempeño laboral, Caja Piura.

ABSTRACT

The research was carried out in the city of Paita, in a sample of 52 employees of Caja Piura - Headquarters Paita, year 2022, the main objective was to determine the relationship between organizational management and the work performance of the employees of Caja Piura - Headquarters Paita, year 2022. The type of research used was applied, with a correlational research level, in addition, general research methods (scientific), deductive method, with non-experimental research design were used. The instruments used in the present investigation was the questionnaire. Within the data processing and analysis techniques, the SPSS v.23 program was used. And finally, Kendall's "Tau-B" was processed to test the research hypotheses. In the investigation it was determined that organizational management has a positive, significant relationship with work performance in the employees of Caja Piura - Paita Headquarters. The intensity of the relationship found is $\text{Tau-B}=0.868$, which has an associated probability $p=0.0<0.05$, so said relationship is positive, high, and significant. Therefore, it is determined that, when high levels of organizational management are perceived within the company, it is very likely that job performance is also perceived at a high level, or viceversa.

Keywords: : Organizational management, job performance, Caja Piura.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema.....	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1. A nivel internacional	16
2.1.2. A nivel nacional.....	17
2.1.3. A nivel local.....	18
2.2. Marco teórico.....	19
2.2.1. Gestión Organizacional.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. Desempeño laboral	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Marco conceptual	30
2.4. Hipótesis.....	31
2.5. Variables	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS	33
3.1. Material.....	33
3.1.1. Población	33

3.1.2. Marco de muestreo	33
3.1.3. Unidad de análisis.....	33
3.1.4. Muestra	33
3.2. Métodos.....	33
3.2.1. Diseño de investigación	33
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	34
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	35
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
4.1. Presentación de resultados	36
4.2. Discusión de resultados.....	43
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	54

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	28
Tabla 2. Colaboradores de Caja Piura - Sede Paita	29
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable - Gestión organizacional	32
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la dimensión - Motivación	32
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión - Liderazgo	32
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión - Conocimiento	33
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la variable - Desempeño laboral	33
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión - Innovación	34
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión - Satisfacción	34
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión - Eficiencia	34
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión - Crecimiento	35
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión - Productividad	35
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión - Calidad	36
Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	36
Tabla 15. Correlación entre la gestión organizacional y las dimensiones innovación, satisfacción y eficiencia de la variable desempeño laboral	37
Tabla 16. Correlación entre la gestión organizacional y las dimensiones crecimiento, productividad y calidad de la variable desempeño laboral	38
Tabla 17. Correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones motivación, liderazgo y conocimiento de la variable gestión organizacional	38
Tabla 18. Correlación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral	40

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Teniendo en cuenta el paso del tiempo y la evolución en las organizaciones, es preciso tener en cuenta que la base de las relaciones son las funciones, jerarquías, tareas de las personas, que tienen como objeto lograr su mayor eficiencia y objetivos, generando conciencia dentro de las personas, (Rodríguez,2019). Debido a que hoy en día una organización está conformada por individuos con diversos orígenes, intereses y culturas que se unen para cumplir un objetivo en común, los colaboradores deben realizar sus labores en coordinación constante, a modo de que se cumplan los objetivos de la organización, por ello, es importante realizar una buena gestión de los colaboradores, para que estos se sientan indispensables en la organización. La gestión organizacional va a permitir sacar lo mejor de cada uno de los colaboradores, para que cumplan con las metas u objetivos establecidos dentro del plazo determinado, es claro que la gestión organizacional le da un sentido de lealtad a la organización para los colaboradores, lo cual permitirá un mejor desempeño laboral. Santiago (2021), docente en el Centro Europeo de Postgrado ubicado en México indica que el desempeño laboral es un aspecto considerable para gestionar y evaluar, pues el éxito de una organización depende del desempeño de sus colaboradores, la forma en que actúan sus tareas, las fortalezas que poseen, las motivaciones personales, etc., son puntos claves que deben ser de conocimiento para las personas encargadas de su gestión, de este modo pueden tomar en cuenta aportes, desarrollar el potencial de los mismos, y con su personalidad, lograr la integración del grupo de trabajo de la organización, lo que no traerá más que beneficios para la organización en la que se otorgue la importancia requerida y se cuide el desempeño laboral.

Quispe (2020), indica que los beneficios del estudio del desempeño laboral son principalmente para la empresa y para el jefe, así mismo, indica que se debe incluir a cada área de la empresa, por ejemplo, desde el gerente general hasta el último trabajador en planilla de tal forma que se han presentado ciertas incomodidades por parte de los colaboradores debido a que considerar que dicha evaluación de desempeño no se harán con la debida imparcialidad y que de obtener algún resultado poco favorable, este podría causar un despido. Por ello, el área encargada de la valuación debería compartir con los objetos de evaluación las características de dicha evaluación, los aspectos que se evaluarán y qué el objetivo principal es la mejora en conjunto de la organización. El no tener una buena gestión organizacional, podría repercutir en las principales operaciones de una empresa y claramente en sus empleados; entre las principales de no tener una buena gestión organizacional, encontramos la baja moral dentro de los colaboradores de tu empresa, se produce cuando estos se presentan incómodos con decisiones, tareas asignadas, horarios que exceden lo establecido, favoritismo, poco interés por su capacitación o el trato desigual, general un mal desempeño de los colaboradores; esto provoca que la productividad de cada una de las áreas de la empresa se reduzca, lo que conllevará una pérdida de ingresos, por consecuencia generará un desequilibrio en la organización con respecto a los gastos, debido a que la empresa seguirá generando un gasto en planilla, por un personal que no genera lo que debería, finalmente esto conllevaría al quiebre de una organización, (Deeb, 2017). La caja Piura, sede Paita, es una organización reconocida en la ciudad de Paita, desde la perspectiva de la investigación se busca solucionar posibles problemas del personal considerando su motivación, liderazgo y el conocimiento del personal, siendo importantes para lograr un desempeño adecuado en los colaboradores de esta manera conseguir mejorar su eficiencia y rendimiento, calidad. Finalmente, como se tienen conocimiento que una

de las causas principales de fracaso en las empresas es la falta de estrategias para gestionar a su personal; la investigación, busca saber cuál es la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, en el año 2022.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

1.2. Justificación

- Teórica:

La presente investigación incluyó estudios teóricos sobre la gestión organizacional, basado en la teoría de Mansilla (2017), lo que permite la ejecución de planes a favor del éxito de la empresa, además de medir el cumplimiento de objetivos, controlar y gestionar el personal, y, por otro lado, el desempeño laboral, en la teoría de Medina (2017), tomando en cuenta, el rendimiento que evidencia un colaborador respecto en su trabajo.

- Práctica:

Esta investigación se realizó por la necesidad de conocer la relación entre las variables de estudio, con el objetivo de mejorar las prácticas organizacionales de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

- Metodológica:

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de medir y correlacionar de la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022

- Social:

La investigación cuenta con relevancia social, dado que el aporte generado puede ser aplicados a los colaboradores de la empresa objeto de estudio y a otros colaboradores de otras organizaciones que quieran mejorar su gestión organizacional y desempeño laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, innovación, satisfacción, eficiencia en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.
- Determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, crecimiento, productividad, calidad en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.
- Determinar el nivel asociación del desempeño laboral con las dimensiones operacionales, motivación, liderazgo y conocimiento en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Campoverde (2017), en su tesis de licenciatura titulada “Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo”, presentado en la Universidad Regional Autónoma de la Andes, Babahoyo, Ecuador. La presente investigación tuvo como finalidad diseñar un plan de gestión organizacional que permita la mejora en el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo. Los métodos que se aplicaron fueron el inductivo, deductivo, el analítico, el sintético y para el recojo de datos se aplicó la encuesta como técnica de investigación. Finalmente, se llegó a la conclusión de que la gestión organizacional es un buen sistema que busca cumplir objetivos, además de estudiar las posibles amenazas para la empresa, estableciendo así los lineamientos para tomar las mejores decisiones y para evitar peligros o malas decisiones. Además, se indicó que el desempeño laboral es un aspecto importante. Rodríguez (2019), en su tesis de licenciatura titulada “La gestión organizacional y su injerencia en la microempresa para su sostenibilidad empresarial”, presentando en la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. La investigación se identificó la relación entre la gestión organizacional y la sustentabilidad empresarial en las microempresas colombianas, la técnica que se aplicó fue la encuesta. Finalmente, se llegó a la conclusión de que la gestión organizacional influye en cada uno de los procesos de la organización. También se concluyó que tener un conocimiento general de lo que sucede en la organización permitirá crear estrategias para enfrentar tanto factores externos, como internos que podrían afectar a la organización, estar al tanto de cada decisión, permitirá mejorar el rendimiento de las personas y en

general de la empresa, así mismo el ambiente dentro de la empresa logrará una mejora.

2.1.2. A nivel nacional

Barrueto (2021), en su tesis de maestría titulado “Gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional 15 de la Diresa Tumbes”, presentado en la Universidad César Vallejo, Piura, Perú. La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes, 2020. Así mismo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, la investigación fue correlacional, de diseño descriptivo. La muestra, objeto de estudio, estuvo conformada por 40 trabajadores. La técnica aplicada para el recojo de datos fue la encuesta, posterior a ellos, se analizaron los datos en el programa SPSS, aplicando la prueba Rho Spearman, las cuales permitieron comprobar la hipótesis. Finalmente, se encontró un nivel de gestión organizacional muy bueno representado por un 60% de los datos, el nivel de importancia de desempeño laboral se encontró muy bueno con el 80% de los datos y se encontró una relación estadísticamente significativa, el grado de relación fue de 0,813, es decir, muy alta y directa correlación entre las variables. Matute (2019), en su tesis de licenciatura titulada “Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma 2018”, presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. La presente investigación tuvo como objeto principal verificar la relación entre las variables, gestión organizacional y desempeño laboral. El diseño de la investigación fue básica, descriptiva, correlacional y no experimental. La población que participó en el estudio estuvo conformada por 91 trabajadores de la Municipalidad de Casma, La técnica de investigación utilizada para el levantamiento de

información fue la encuesta mediante su instrumento el cuestionario. Posterior al recojo y estudios de los datos, se llegó a la conclusión de que, la gestión organizacional si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma, a esta conclusión se llegó gracias al resultado obtenido de la prueba de Spearman la que arrojó un valor de 0,556, indicando de ese modo una correlación moderada. Así mismo, se encontró que entre el aspecto motivacional y el desempeño laboral existe una correlación moderada, dando un valor Spearman de 0,585.

2.1.3. A nivel local

Santos (2018), en su tesis de licenciatura titulado “El clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la Planta Salsas en la empresa DANPER – Trujillo, 2017”, presentado en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables. El diseño que se aplicó fue correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores, mediante la técnica de investigación de la encuesta, se le aplicó un cuestionario en relación con las variables de estudio. Posterior al recojo de datos y el análisis, se llegó a la conclusión de que el coeficiente Rho de Spearman es 0.542, es decir una relación estadísticamente significativa, dando a conocer de este modo que para mantener un buen nivel de desempeño laboral es necesario mantener un buen clima organizacional necesariamente. Cornejo e Ysla (2019), en su tesis de licenciatura titulado “Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019”, presentado en la Universidad César Vallejo, Chepén, Perú. La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral en la UGEL Pacasmayo 2019, para su estudio, la población estuvo conformada por 35 colaboradores. La investigación tuvo un diseño no experimental, de corte transversal, a nivel descriptivo y correlacional. La técnica que se aplicó fue la encuesta. Los datos se procesaron a través del programa SPSS, este nos permitió realizar la prueba e hipótesis y también la correlación RHO Spearman. La cual arrojó un valor de 0.968 y un valor de sig. = 0,001, es decir, existe una correlación positiva muy fuerte, finalmente se llegó a la conclusión de que la gestión organizacional permite mejorar el desempeño laboral, además aspectos como la motivación y la capacitación mejoran también el desempeño laboral.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión organizacional

❖ Definición de gestión organizacional

Para Mansilla (2017), la gestión organizacional es una técnica de gestión cuya ejecución permite a una empresa evolucionar en un entorno futuro, facilitando la observación de los posibles resultados. La gestión organizacional se esfuerza por lograr objetivos, y esta empresa agresiva también debe lograr la satisfacción laboral de los empleados.

La gestión organizacional indica que, desde hace siglos, las personas han presentado la necesidad de estar organizados sobre la base de sus objetivos o intereses, con la finalidad de cumplirlos, permaneciendo la idea de que el capital financiero era el secreto para que una empresa tenga éxito, (Campoverde, 2017).

Así mismo, Corvo (2018), manifiesta que la gestión organizacional permite a una empresa alcanzar su objetivo de éxito de manera eficiente y eficaz en virtud de sus objetivos a corto y largo plazo para satisfacer a las personas. Los procedimientos de gestión deben aplicarse adecuadamente para trabajar con eficacia en cada tarea que la organización delegue y deben incluir la planificación, la organización, la dirección y el control.

Matute (2019), afirma que en las empresas están conformando por 3 elementos importantes, dentro de los cuales se encuentran los recursos financieros, los recursos humanos y los sistemas, que constantemente están cambiando y actualizando a nuevas formas de gestión.

La gestión organizacional, según Barrueto (2021), es planificada y orientada a lograr la eficacia en la gestión de los bienes de la empresa, con el único fin de satisfacer las necesidades y deseos de sus integrantes y promover el progreso de la empresa. En la mayoría de

los casos, la promesa es hecha por altos funcionarios, gerentes y directores.

- Objetivos de la gestión organizacional

De acuerdo Ruiz (2018), afirma que la gestión organizacional tiene que lograr una variedad de objetivos en todas las áreas, considerando el interés de todas las partes interesadas, incluidos los accionistas, los empleados, los clientes y el gobierno. Los objetivos organizacionales de la gerencia se refieren a los principales objetivos requeridos para cumplir con las metas económicas de la organización empresarial. Estos incluyen supervivencia, ganancias y crecimiento.

❖ Supervivencia

El objetivo básico de toda empresa es sobrevivir por más tiempo en el mercado. La gerencia debe asegurar la supervivencia de la organización obteniendo suficientes ingresos para cubrir sus costos.

❖ Beneficio

Solo la supervivencia no es suficiente para los negocios. La obtención de beneficios es esencial para cubrir los gastos y para el buen funcionamiento del negocio. Por lo tanto, la administración deber garantizar la obtención de ganancias suficientes.

❖ Crecimiento

El próximo objetivo importante de la gerencia es asegurar el crecimiento y desarrollo futuro del negocio. El crecimiento de una empresa se puede medir en términos del aumento del volumen de ventas en el número de empleados, el número de productos o el aumento de la inversión de capital, etc.

En este sentido, Campoverde (2017), menciona que los principales objetivos de la organización son los siguientes:

❖ Organizar la información de forma subjetiva y objetiva acerca de la realidad de la organización.

- ❖ Generar un ambiente receptivo, teniendo en cuenta la realidad de la organización y de apertura para la evaluación y solución de problemas.
- ❖ Tener conocimiento de problemas y situaciones que ponen el riesgo el equilibrio de la organización.
- ❖ Incentivar la capacidad de colaborar de los individuos, y también de forma conjunta con sus compañeros.

- Técnicas de gestión organizacional

De acuerdo con Campoverde (2017), existe una serie de técnicas configuradas dentro de la gestión organizacional, siendo las siguientes:

- ❖ Gestión por procesos: Campoverde (2017), afirma que la gestión por procesos hace referencia al método por el cual se tiene conocimiento de la organización como un sistema de procesos que se conectan para generar valor para los clientes de la empresa, permitiendo a los encargados retroalimentarla para generar nuevas capacidades y compartir en grupos de interés, incentivando de este modo la evolución y mejora continua de la organización.
- ❖ Gestión por objetivos: Campoverde (2017), menciona que la gestión por objetivos nace como un proceso de evaluación de desempeño de organizaciones que crecen con rapidez, en un inicio se formó desde un aspecto financiero y de control, aunque en un inicio ese aspecto fue válido para efectos de ganancias, pero no lo fue para la organización social y humana.

Para Raíz (2017), la gestión organizacional es el alma de cualquier empresa o grupo. Son los métodos utilizados para administrar las actividades diarias de la empresa, motivar a los empleados a producir a un alto nivel y guiar el camino futuro de la empresa. Comprender las técnicas organizativas exitosas es importante para una gestión eficaz. Lo primero que debe tener en cuenta es que ayuda a comprender los

múltiples enfoques de las diversas técnicas para que el enfoque se pueda adaptar a cualquier situación dada.

❖ La importancia de delegar

La tarea de delegar crea una dinámica positiva en la relación empleado/gerente que le permite al gerente desarrollar una mejor comprensión de las habilidades del empleado. También puede inspirar a un empleado a alcanzar metas más altas y aumentar su conjunto de habilidades a través de la capacitación, (Raíz, 2017).

❖ Comunicación y Estructura

Es importante porque puede ayudar a definir claramente las vías de comunicación que se utilizarán para llevar información de un departamento a otro. Una falla en la estructura de gestión organizacional puede causar un cuello de botella en la información que podría ser la razón detrás de la toma de decisiones lenta y la mala información, (Raíz, 2017).

❖ Estilos de gestión

Un ejecutivo o gerente efectivo comprende los diversos estilos de gestión y sabe cómo aplicarlos según el grupo o la persona con la que está hablando. Un buen gerente sabe qué personas necesitan un micro gerente severo que los mire por encima del hombro para hacer su trabajo, y qué personas necesitan un entrenador más que un gerente que pueda ofrecer consejos útiles y ser un buen facilitador que hace que los empleados más proactivos obtengan los materiales. Necesitan hacer el trabajo. Un equipo de gestión organizacional exitoso puede cambiar entre las diversas técnicas de gestión según sea necesario, (Raíz, 2017).

- Dimensiones de la gestión organizacional

❖ Motivación

Según Chiavenato (2017), la motivación es fundamental para el desarrollo psicológico. Junto con la percepción, la respuesta, la personalidad y la investigación, es uno de los componentes

principales que engloba el comportamiento humano. Se usa para contribuir a cubrir el comportamiento humano, también nos dice que se trata de una mejora, relacionada con la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de los sujetos para lograr sus objetivos exactos. La motivación es un factor importante en una empresa porque ayuda a que los empleados se sientan involucrados en la organización, lo que los incentiva a tener comportamientos específicos, y la motivación es lo que hace que una persona alcance las metas de la empresa.

❖ Liderazgo

Definición de liderazgo de Chiavenato (2017), como una exploración de los aspectos de la personalidad que distinguen a un individuo importante de las masas, ciertos aspectos se asocian con triunfos individuales y, una vez identificados, es probable que se utilicen para seleccionar líderes. Los aspectos de inteligencia, decisión, coraje y astucia tienen el potencial de ser la base del comportamiento característico de un líder.

❖ Conocimiento

Para Kripke (2019), los conocimientos adquiridos se usan para distinguir el saber que se tiene independientemente de la observación y la vivencia, el que es antes de ella, remitiendo a una anterioridad temporal. Comúnmente los entendimientos comprados son conocidos como a priori, que significa “previo a” es una palabra que se asocia con el saber de lo universal y primordial.

Según Bunge (2017), los conocimientos aplicados a como el sujeto tiene en su cabeza información, relacionada con hechos, métodos, ideas, visualizaciones, y elementos que son servibles o no, precisos. La información se convierte en conocimiento una vez procesada en la cabeza y luego otra vez en información una vez comunicado a otra gente a través de textos, ya sean orales o escritos, etc.

2.2.2. Desempeño Laboral

❖ Definición de desempeño laboral

El desempeño laboral se relaciona con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además de la capacitación y la capacidad natural (como la destreza o una habilidad inherente con los números), el desempeño laboral se ve afectado por factores del entorno laboral, incluidas las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas. Las malas condiciones y el alto estrés pueden llevar a comprometer hábitos de salud como fumar y / o una mala alimentación, que luego tienen efectos perjudiciales cada vez mayores en el desempeño laboral, (Hidruogo & Pucce, 2016).

Medina (2017), menciona que el desempeño laboral es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.

El desempeño laboral se relaciona con el acto de realizar un trabajo. El desempeño laboral es un medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, función u organización, pero no las consecuencias reales de los actos realizados dentro de un trabajo, (Pastor, 2018).

Basándonos en la teoría de Medina, se entiende que el desempeño en un trabajo es estrictamente un comportamiento y una entidad separada de los resultados de un trabajo en particular que se relacionan con el éxito y la productividad.

❖ Teorías del desempeño laboral

❖ Teoría según Hacker “Desempeño laboral y proceso de Acción”

El psicólogo Hacker propuso una teoría del desempeño laboral, que ha sido muy valorada en la psicología del trabajo europea. Es de naturaleza cognitiva, basada en el procesamiento de información, pero solo información estrechamente relacionada con el

comportamiento. Aunque en esta teoría, otros aspectos de la teoría cognitiva conductual también pueden comprender los aspectos comunes, la diferencia es que se especializa en el entorno laboral. El autor plantea dos puntos de vista, el primero es la acción de la meta al plan, su implementación y seguimiento de la retroalimentación. El segundo, muestra que las acciones están determinadas por la cognición consciente o automática. También señaló que la acción consta de 6 pasos: establecimiento de metas, dirección, generación de planes, toma de decisiones, control de ejecución y retroalimentación, (Pastor, 2018).

❖ Teoría según Campbell

El modelo teórico sugerido por Campbell recomienda que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de esta”. El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración, (Pastor,2018).

❖ Teoría según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”

La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley y Shalley define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como estas se transforman en acciones. Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y

la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción, (Pastor, 2018).

❖ Elementos que intervienen en el desempeño laboral

❖ Motivación

Toda organización se verá afectada por la experiencia, los valores compartidos, las perspectivas de futuro y los retornos esperados, que en conjunto constituyen las motivaciones de sus miembros, comprenden las fuerzas impulsoras que promueven el desarrollo de la organización y pueden ser una poderosa herramienta para evaluar y mejorando su rendimiento, (Pastor, 2018).

❖ Responsabilidad

Las responsabilidades dentro de la organización incluyen una serie de funciones que deben realizarse independientemente del resultado. Es precisamente por este hecho que las personas mal gestionadas intentan eludir la responsabilidad y pasar la carga a otros, normalmente a un nivel superior, se ven obligados a tomar una decisión, y hacerlo, ya sea para bien o para mal, será criticado. La misma persona que tomó estas decisiones al principio se convierte en un círculo vicioso, (Pastor, 2018).

❖ Liderazgo y trabajo en equipo El liderazgo debe entenderse como una influencia a través de la cual los miembros de la organización pueden cooperar de manera voluntaria y entusiasta en el proceso de lograr las metas organizacionales. La persona con este poder es el líder. Por tanto, un líder es una persona que puede influir en las actitudes y opiniones de los miembros del equipo, además de influir en sus decisiones, sin necesidad de que se le dé autoridad formal. Podemos decir que el liderazgo implica coordinar, orientar y finalmente dejar que otros lo hagan, marcando la pauta para el equipo de forma armoniosa, con un mínimo esfuerzo, (Pastor, 2018).

❖ Formación y desarrollo profesional El desarrollo de recursos humanos se ha convertido en una forma de resolver problemas claves

en el plan de organización, formación y desarrollo. Pueden promover el desarrollo de habilidades y mejorar la comunicación entre los empleados, proporcionando un lenguaje común, formando redes de empleados y estableciendo una visión común para la empresa, (Pastor, 2018).

❖ Niveles de desempeño laboral

❖ Alto

El nivel alto de desempeño hace referencia a los trabajadores los cuales entregan más de lo que se les pide en el trabajo, es decir, superan las expectativas y salen de la rutina, frecuentemente este tipo de personas se encuentran motivadas muchas veces por el mismo trabajo y si no existe una motivación, simplemente así es como trabajan, pues les gusta lo que hacen y valoran el ritmo de trabajo que tienen, además es usual ver como este tipo de trabajadores son motivados por los directivos de la institución donde trabajan, (Medina, 2017).

❖ Medio

En este nivel normalmente se encuentran los trabajadores públicos que cumplen con sus responsabilidades de forma puntual, es más, son honrados y se encuentran satisfechos con su pago, ellos hacen únicamente para lo que se les contrató y nada más. Estos funcionarios se enfocan en cumplir con lo justo y necesario, ni más, ni menos, la principal causa de esta actitud es la falta de motivación para impulsarlos a hacer algo que vaya más allá de sus responsabilidades, (Medina, 2017).

❖ Bajo

Este nivel se caracteriza por pertenecer a personas que no valoran la oportunidad de trabajo que se les brinda, laboran sin agradecimiento por el salario que tienen y no se esfuerzan lo más mínimo. Las personas con este nivel de desempeño se diferencian a los otros niveles pues, ni siquiera, consideran brindar el mínimo resultado de

sus responsabilidades. Es evidente su flojera, desánimo, pesimismo; es más, se limitan a presentarse por compromiso en la oficina. Se podría decir que las tareas que cumplen en una jornada se podrían haber cumplido en unas horas, (Medina, 2017).

❖ Importancia de la evaluación del desempeño

De acuerdo con León (2017), la importancia de la evaluación del desempeño laboral se ha vuelto relevante para la empresa y organizaciones, pues es uno de sus principales retos tener conocimiento acerca del valor agregado que aporta el capital humano a la organización, así también, como el asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y su aporte a los resultados finales.

❖ Dimensiones de Desempeño Laboral

❖ Innovación

Medina (2017), menciona que la innovación hace referencia al quebrantamiento de los esquemas o ciclos rutinarios a través de la fomentación del compromiso y la participación. La innovación va de mano con la creatividad, para ello tienen gran importancia la generación de espacios en la empresa que puedan generar conexiones con los empleados para que sientan el proyecto institucional y tengan conocimiento sobre que innovar. El indicador es el cumplimiento de los objetivos.

❖ Satisfacción

Medina (2017), afirma que la satisfacción es parte de una sensación por lo que normalmente se realiza mediante el esfuerzo, se espera que cada trabajador se sienta satisfecho del trabajo que hace. Por lo tanto, se puede entender que la satisfacción es un indicador del desempeño laboral. El indicado es lograr la ventaja competitiva.

❖ Eficiencia

Medina (2017), menciona que la eficiencia es aquella capacidad que tiene el trabajador para cumplir un objetivo a través de su empleo y los medios que tenga a su alcance. La eficiencia es un criterio utilizado

poner en conocimiento cómo operan con menos recursos humanos para poder lograr un solo o mismo objetivo. La capacidad es un criterio de evaluación del desempeño laboral que sirve para determinar lo útil que puede ser para una organización. Sus indicadores son grado de compromiso, identificación con el trabajo, satisfacción laboral e identificación con la organización.

❖ Crecimiento

Medina (2017), afirma que el crecimiento es aquel sentimiento de las personas por querer mejorar, en el aspecto personal y laboral, desde ese punto de vista tienen la predisposición para exponerse a nuevas experiencias, las que los pueden hacer crecer y con ello cumplir con sus objetivos. El indicador es la utilización adecuada de los recursos disponibles.

❖ Productividad

La productividad permite conocer cómo funciona un conjunto de procedimientos de una organización. Constituye un indicador del grado de competitividad o nivel de eficiencia alcanzado por una organización, parte de ella o un empleado, (Medina, 2017). El indicador son los logros en su vida laboral y personal.

❖ Calidad

Finalmente, Medina (2017), reconoce a la calidad en el desempeño laboral como el desarrollo que se alcanza en diversas actividades con el mínimo de errores, consiste en el nivel de producción de un producto o la prestación de un servicio basándose en los estándares requeridos por el cliente. Su indicador es la actitud mental que busca la mejora constante del producto o servicio que ofrece.

2.3. Marco conceptual

- Desempeño laboral

El desempeño laboral es una herramienta y métrica ampliamente utilizada en la gestión, sin embargo, las organizaciones rara vez abordan lo que realmente es, qué dimensiones incluye y en qué áreas de trabajo se vuelve importante, (Vásquez & Wisse, 2018).

- **Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño se define como un procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales. Se emplea para medir la cantidad de valor agregado por un empleado en términos de mayores ingresos comerciales, en comparación con los estándares de la industria y el retorno de la inversión (ROI) general de los empleados, (Vásquez y Wisse, 2018).

- **Ventaja competitiva**

Una ventaja competitiva es un atributo que permite a una empresa superar a sus competidores. Esto permite que una empresa logre márgenes superiores en comparación con su competencia y genera valor para la empresa y sus accionistas. Una ventaja competitiva debe ser difícil, si no imposible, de duplicar. Si se copia o imita fácilmente, no se considera una ventaja competitiva, (Quispe y Rojas, 2017).

- **Compromiso**

Compromiso con el trabajo o compromiso laboral se define como el nivel de entusiasmo que tiene un empleado hacia las tareas asignadas en un lugar de trabajo. Es el sentimiento de responsabilidad que tiene una persona hacia las metas, misión y visión de la organización a la que está asociada, (Quispe y Rojas, 2017).

2.4. Hipótesis

H0: La gestión organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

H1: La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión Organizacional	Mansilla (2017), 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.	Mediante la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos determinaremos la Gestión Organizacional y el Desempeño Laboral de Caja Piura - sede Paita, 2022.	Motivación	Incentivos	Ordinal
				Motivación	
			Liderazgo	Ambiente laboral	
				Políticas de Cambio	
			Conocimiento	Conocimientos Adquiridos	
Conocimientos Aplicados					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Medina (2017), menciona que el desempeño laboral es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.	Medina (2017) afirma que el desempeño laboral se puede medir en base a las siguientes dimensiones: innovación, satisfacción, crecimiento, productividad y calidad.	Innovación	Cumplimiento de objetivos	Ordinal
			Satisfacción	Ventaja competitiva	
			Eficiencia	Compromiso e identificación Satisfacción Laboral Identificación con la organización	
			Crecimiento	Uso correcto de recursos	
			Productividad	Logros en su vida laboral y personal.	
			Calidad	Actitud en busca de mejoras. Brindar servicio que satisfagan las necesidades del cliente.	

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población se define como la totalidad de valores posibles de una característica particular de un grupo especificado que se desean estudiar en momento determinado.

Por ellos, la población estuvo constituida por 52 colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022.

Tabla 2. Colaboradores de Caja Piura - Sede Paita

ÁREA	N. COLABORADORES
Administrativos	17
Ventas	13
Asesores	22
Total	52

Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Marco de muestreo

El marco muestral estuvo constituido por la relación de colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022 proporcionada por la gerencia de talento humano de la misma.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022.

3.1.4. Muestra

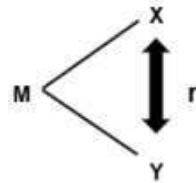
Para la muestra fueron seleccionados los 52 colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022, intencionalmente, debido a que es una población pequeña y se puede acceder a cada uno de los trabajadores de manera sencilla.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se usó fue el no experimental, pues no se manipularon las variables por estudiar, descriptivo, pues se detallaran los datos que existen y se observó la situación del objeto de estudio, y fue transaccional, debido a que solo se dio en un solo

periodo de tiempo y de tipo correlacional entre las dos variables de estudio, con la finalidad de conocer la relación entre las variables. Para la presente investigación se aplicó el diseño correlacional transversal



Donde:

M: Colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, 2022

X: Gestión Organizacional

Y: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica

La encuesta es un procedimiento utilizado en trabajos de investigación que se utiliza con la finalidad de recopilar información a través del cuestionario, la cual fue estructurada tomando como referencia a fuentes teóricas. Se optó por esta técnica, puesto que es la que más se asemeja al tipo de muestra.

- Instrumento El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que interesan; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio. Por motivo, el cuestionario fue de gran utilidad en la presente investigación, puesto que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta de dos partes que medirán las variables objeto de investigación:

- Gestión Organizacional
- Desempeño Laboral

Para la obtención de datos, se solicitó la autorización del Gerente General de la empresa, quien informó al personal de dichas encuestas donde se respetó el anonimato de los participantes, después de que el consentimiento sea informado se procedió a la ejecución de la recolección de datos.

El procesamiento de los datos fue mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v.23 para Windows), y los resultados se presentan en tablas y figuras para la distribución de los datos.

Se utilizó la estadística descriptiva para el proyecto de investigación, pues se obtuvieron los datos de la población mencionada y posteriormente se organizaron los datos para cumplir con los objetivos planteados en el proyecto.

Posteriormente, se presentan los datos en tablas y figuras para su mejor comprensión, así mismo con estas se describen los resultados de manera cuantitativa para la comprensión del lector y la solución de los objetivos.

Además, la estadística inferencial permitió conocer la relación entre las variables.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Estadística descriptiva de los resultados de investigación Variable: Gestión organizacional

Tabla 3. Distribución de frecuencias de la variable - Gestión organizacional

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	27 - 34	26	50.0
	Regular	19 - 26	17	32.7
	Deficiente	11 - 18	09	17.3
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 3, la totalidad de encuestados, el 50.0% aprecia que los niveles de gestión organizacional son buenos, asimismo el 32.7% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 17.3% como resultado. Dimensión: Motivación

Tabla 4. Distribución de frecuencias de la dimensión - Motivación

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	13 - 15	23	44.2
	Regular	08 - 12	22	42.3
	Deficiente	03 - 07	07	13.5
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 4, la totalidad de encuestados, el 44.2% aprecia que los niveles de motivación que propicia la gestión organizacional son buenos, asimismo el 42.3% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 13.5% como resultado.

Dimensión: Liderazgo

Tabla 5. Distribución de frecuencias de la dimensión - Liderazgo

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	08 - 10	29	55.8
	Regular	05 - 07	20	38.5
	Deficiente	02 - 04	03	5.8
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 5, la totalidad de encuestados, el 55.8% aprecia que los niveles de liderazgo que propicia la gestión organizacional son buenos, asimismo el 38.5% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 5.8% como resultado.

Dimensión: Conocimiento

Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión - Conocimiento

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	09 - 10	20	38.5
	Regular	06 - 08	23	44.2
	Deficiente	03 - 05	09	17.3
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 6, la totalidad de encuestados, el 38.5% aprecia que los niveles de conocimiento que propicia la gestión organizacional son buenos, asimismo el 44.2% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 17.3% como resultado.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 7. Distribución de frecuencias de la variable - Desempeño laboral

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	43 - 52	29	55.8
	Regular	31 - 42	19	36.5
	Deficiente	19 - 30	04	7.7
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 7, la totalidad de encuestados, el 55.8% aprecia que los niveles de desempeño laboral son buenos, asimismo el 36.5% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 7.7% como resultado.

Dimensión: Innovación

Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión - Innovación

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	09 - 10	09	17.3
	Regular	07 - 08	37	71.2
	Deficiente	04 - 06	06	11.5
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 8, la totalidad de encuestados, el 17.3% aprecia que los niveles de innovación propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 71.2% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 11.5% como resultado.

Dimensión: Satisfacción

Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión - Satisfacción

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	09 - 10	06	11.5
	Regular	07 - 08	38	73.1
	Deficiente	04 - 06	08	15.4
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 9, la totalidad de encuestados, el 11.5% aprecia que los niveles de innovación propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 71.2% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 11.5% como resultado.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 10. Distribución de frecuencias de la dimensión - Eficiencia

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	13 - 15	29	55.8
	Regular	09 - 12	19	36.5
	Deficiente	05 - 08	04	7.7
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesado de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 10, la totalidad de encuestados, el 55.8% aprecia que los niveles de eficiencia propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 36.5% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 7.7% como resultado.

Dimensión: Crecimiento

Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión - Crecimiento

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	05 - 05	08	15.4
	Regular	03 - 04	41	78.8
	Deficiente	01 - 02	03	5.8
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 11, la totalidad de encuestados, el 15.4% aprecia que los niveles de crecimiento propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 78.8% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 5.8% como resultado.

Dimensión: Productividad

Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión - Productividad

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	05 - 05	14	26.9
	Regular	03 - 04	36	69.2
	Deficiente	01 - 02	02	3.8
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 12, la totalidad de encuestados, el 26.9% aprecia que los niveles de productividad propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 69.2% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 3.8% como resultado.

Dimensión: Calidad

Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión - Calidad

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Bueno	09 - 10	25	48.1
	Regular	06 - 08	23	44.2
	Deficiente	03 - 05	04	7.7
	TOTAL		52	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados de la encuesta

Interpretación

Visualizando la tabla 13, la totalidad de encuestados, el 48.1% aprecia que los niveles de calidad propiciados por el desempeño laboral son buenos, asimismo el 44.2% opinan que es regular, y para el nivel deficiente, manifestaron un 7.7% como resultado.

- Estadística inferencial de los resultados de investigación

❖ Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien, modelado mediante una distribución normal o no.

Hipótesis de normalidad

H0: Los datos de investigación no poseen una distribución normal.

H1: Los datos de investigación poseen una distribución normal. Formulación de regla de decisión

H0: $p > 0.05$ (Los datos siguen una distribución normal).

H1: $p < 0.05$ (Los datos no siguen una distribución normal).

Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	,173	52	,001
Desempeño laboral	,222	52	,000

Fuente: SPSS v.23

Interpretación

Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido para ambas variables ($p=0,001<0.05$ y $p=0,000<0.05$) son menores al nivel de significación ($\alpha = 0,05$), entonces se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0), es decir existe una distribución no normal en los datos de las dos variables (cuestionario) lo que se debe utilizar es una prueba no paramétrica y es la correlación de Tau-b de Kendall.

❖ Objetivos específicos de investigación

- Objetivo específico uno: Determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, innovación, satisfacción, eficiencia en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

Tabla 15. Correlación entre la gestión organizacional y las dimensiones innovación, satisfacción y eficiencia de la variable desempeño laboral

		Gestión organizacional	
Tau-b de Kendall	Innovación	Coeficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,868**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Fuente: SPSS v.23

Interpretación

Se evidencia en la tabla 15 la relación entre la gestión organizacional y las dimensiones innovación, satisfacción y eficiencia de la variable desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022, el cual se obtuvo los siguientes resultados; la gestión organizacional posee una relación moderada con la innovación ($\text{tau-b}=0.580$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, la gestión organizacional posee una relación moderada con la satisfacción ($\text{tau-b}=0.518$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), finalmente, la gestión organizacional posee una relación alta con la eficiencia ($\text{tau-b}=0.868$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). Por lo tanto, se determina que, cuando se perciba niveles altos de gestión organizacional dentro de la empresa, es muy probable que el desempeño laboral se perciba también en un nivel alto, o viceversa en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita.

- Objetivo específico dos: Determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, crecimiento, productividad, calidad en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

Tabla 16. Correlación entre la gestión organizacional y las dimensiones crecimiento, productividad y calidad de la variable desempeño laboral

		Gestión organizacional	
Tau-b de Kendall	Crecimiento	Coeficiente de correlación	,499**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Productividad	Coeficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Calidad	Coeficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Fuente: SPSS v.23

Interpretación

Se evidencia en la tabla 16 la relación entre la gestión organizacional y las dimensiones crecimiento, productividad y calidad de la variable desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022, el cual se obtuvo los siguientes resultados; la gestión organizacional posee una relación moderada con el crecimiento ($\tau\text{-}b=0.499$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, la gestión organizacional posee una relación moderada con la productividad ($\tau\text{-}b=0.536$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), , finalmente, la gestión organizacional posee una relación alta con la calidad ($\tau\text{-}b=0.744$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). Por lo tanto, se determina que, cuando se perciba niveles altos de gestión organizacional dentro de la empresa, es muy probable que el desempeño laboral se perciba también en un nivel alto, o viceversa en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita.

- Objetivo específico tres: Determinar el nivel asociación del desempeño laboral con las dimensiones operacionales, motivación, liderazgo y conocimiento en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

Tabla 17. Correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones motivación, liderazgo y conocimiento de la variable gestión organizacional

		Desempeño laboral	
Tau-b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	,754**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,735**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52
Conocimiento	Coeficiente de correlación	,753**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	

Fuente: SPSS v.23

Interpretación

Se evidencia en la tabla 17 la relación entre las dimensiones motivación, liderazgo y conocimiento de la variable gestión organizacional y la variable desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – sede Paita, 2022, el cual se obtuvo los siguientes resultados; la dimensión motivación posee una relación alta con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b=0.754$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, la dimensión liderazgo posee una relación alta con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b=0.735$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), finalmente, la dimensión conocimiento posee una relación alta con el desempeño laboral ($\tau\text{-}b=0.753$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). Por lo tanto, se determina que, cuando se perciba niveles altos de gestión organizacional dentro de la empresa, es muy probable que el desempeño laboral se perciba también en un nivel alto, o viceversa en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita.

❖ Objetivo general de investigación

- **Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

Hipótesis de investigación

La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

Planteamiento de hipótesis

H0: La gestión organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

H1: La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura - Sede Paita, año 2022.

Formulación de regla de decisión

- Si el nivel de sig.>0.05, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alternativa (Hi).

- Si el nivel de sig.<0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi).

Tabla 18. Correlación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Tau-b de Kendall	Gestión organizacional	Coeficiente de correlación	,868**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Fuente: SPSS v.23

Interpretación

Como el p-valor=0,000 es menor al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que, la gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022. Asimismo, el resultado de la correlación Tau-B de Kendall fue de 0.868, mostrando que la gestión organizacional se relaciona altamente con el desempeño laboral. Por consiguiente, se determina que, cuando se perciba niveles altos de gestión organizacional dentro de la empresa, es muy probable que el desempeño laboral se perciba también en un nivel alto, o viceversa en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita.

4.2. Discusión de resultados

La investigación desarrollada se orientó en determinar la relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se confirma que la gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, teniendo como resultado Tau-b=0.868, este resultado

concuera con lo establecido por Campoverde (2017), quien confirmo una relación significativa de la gestión organizacional sobre el desempeño laboral, dado que la correlación entre ambas variables es muy alta positiva y significativa con un $r=0,935$. Por lo tanto, la gestión organizacional es una técnica cuya ejecución proporciona que la empresa se desarrolle en entornos futuros, facilitando observar los posibles resultados obtenidos. La gestión organizacional busca conseguir objetivos, asimismo la empresa proactiva tiene que lograr la satisfacción laboral de los colaboradores. Respecto al objetivo específico uno, determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, innovación, satisfacción, eficiencia en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se confirma que la gestión organizacional posee una relación moderada con la innovación ($\tau-b=0.580$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, la gestión organizacional posee una relación moderada con la satisfacción ($\tau b=0.518$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), finalmente, la gestión organizacional posee una relación alta con la eficiencia ($\tau-b=0.868$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). El mencionado resultado concuerda con lo establecido por Matute (2019), quien confirmo una relación entre moderada y alta y también significativa entre la innovación, la satisfacción y la eficiencia con la gestión organizacional, dado que la correlación fue alta, positiva y significativa con un $r=0,891$. Por lo que, la gestión organizacional admite a Caja Piura lograr éxitos con propósitos de forma eficiente y eficaz, en virtud de sus metas a corto y largo plazo, por lo tanto, conduce a un buen desempeño laboral. En consecuencia, se puede percibir que la gestión organizacional viene desarrollándose en un nivel muy bueno en Caja Piura – Sede Paita.

Respecto al objetivo específico dos, determinar el nivel de asociación de la gestión organizacional con las dimensiones operacionales, crecimiento, productividad, calidad en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se

confirma que la gestión organizacional posee una relación moderada con el crecimiento ($\tau_b=0.499$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, la gestión organizacional posee una relación moderada con la productividad ($\tau_b=0.536$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), finalmente, la gestión organizacional posee una relación alta con la calidad ($\tau_b=0.744$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). El mencionado resultado concuerda con lo establecido por Cornejo e Ysla (2019), quien confirmó una relación entre moderada y alta y también significativa entre el crecimiento, la productividad y la calidad con la gestión organizacional, dado que la correlación fue alta, positiva y significativa con un $r=0,873$. Por lo tanto, la gestión organizacional dirige los esfuerzos de Caja Piura – Sede Paita hacia la consecución de objetivos predeterminados, mediante el uso eficiente de los factores de producción, así como la organización e integración eficaz de los recursos de esta. Por lo que, la gestión proporciona la máxima utilización de los recursos escasos mediante la selección de su mejor uso alternativo posible para alcanzar su crecimiento, potenciar su productividad y mejorar la calidad de sus productos y/o servicios.

Finalmente, el tercer objetivo específico, determinar el nivel asociación del desempeño laboral con las dimensiones operacionales, motivación, liderazgo y conocimiento en los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se confirma que el desempeño laboral posee una relación alta con la motivación ($\tau_b=0.754$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), por su parte, el desempeño laboral posee una relación alta con el liderazgo ($\tau_b=0.735$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), finalmente, el desempeño laboral posee una relación alta con el conocimiento ($\tau_b=0.753$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$). El mencionado resultado concuerda con lo establecido por Barrueto (2021), quien confirmó una relación alta y significativa entre la motivación, la productividad y la calidad con el desempeño laboral, dado que la correlación fue alta, positiva y significativa con un $r=0,906$. Por lo tanto, el desempeño es la forma que el colaborador efectúa tarea de labores

desenvolviéndose adentro de Caja Piura considerando las exigencias de las funciones relacionado a la actividad encomendada con el fin practicar la eficiencia con el propósito de dar cumplimiento.

CONCLUSIONES

- En la investigación se determina que la gestión organizacional se relaciona positiva y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, 2022, debido a que la correlación Tau-b de Kendall ($t=0.868$), con una significancia de $p=0,000<0.05$ demuestra una correlación positiva alta y significativa, es decir, cuando la gestión organizacional aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.
- En la investigación se determina que la gestión organizacional posee una relación moderada con la innovación ($\text{tau-b}=0.580$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), una relación moderada con la satisfacción ($\text{tau-b}=0.518$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), y finalmente, posee una relación alta con la eficiencia ($\text{tau-b}=0.868$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$); por lo tanto, la dimensión con mayor relación con la gestión organizacional es la eficiencia, es decir cuando la gestión organizacional aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.
- En la investigación se determina que la gestión organizacional posee una relación moderada con el crecimiento ($\text{tau-b}=0.499$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), una relación moderada con la productividad ($\text{taub}=0.536$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), y finalmente, posee una relación alta con la calidad ($\text{tau-b}=0.744$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$); por lo tanto, la dimensión con mayor relación con la gestión organizacional es la calidad, es decir cuando la gestión organizacional aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.
- En la investigación se determina que el desempeño laboral posee una relación alta con la motivación ($\text{tau-b}=0.754$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), una relación alta con el liderazgo ($\text{tau-b}=0.735$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$), y finalmente, posee una relación alta con la calidad ($\text{tau-b}=0.753$) y significativa ($\text{Sig.}=0,000<0.05$); por lo tanto, la dimensión con mayor relación con el desempeño

laboral es la motivación, es decir cuando hay una alta motivación promovido por la gestión organizacional, mejora significativamente el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a Caja Piura – Sede Paita, considerar las siguientes claves que serán de gran ayuda para una buena gestión organizacional así como mejorar el desempeño laboral y son; establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, crear un ambiente laboral favorable, capacitar constantemente al personal, ofrecer las herramientas necesarias, enfocarse en el futuro buscando candidatos con habilidades y competencias que se alineen con la estrategia a largo plazo, reconocer los logros y dar la oportunidad de crecer.
- Se recomienda implementar un programa de formación y aprendizaje para que adquieran nuevos conocimientos y estén mejor preparados para afrontar los cambios y retos de la empresa, teniendo en cuenta las siete estrategias para mejorar la retención y la aplicación del conocimiento en el trabajo diario y son las siguientes; Instala una cultura donde sea un hábito el intercambio de conocimiento, establece programas de mentoría, aprovechar la tecnología, capacitación demostrativa, evaluaciones constantes, incentiva al equipo y por último fomenta la colaboración entre equipos.
- Se recomienda invertir en capacitaciones para formar línea de carrera dentro de Caja Piura – Sede Paita y dará la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente, fortalecerá en el desempeño y en otros roles de la organización, optimizará los procesos de trabajo, ayudará a la formación de nuevos líderes, mejorará los canales de comunicación y dará la oportunidad al personal de desarrollar nuevas habilidades, también se sugiere realizar Feedback de forma regular y por último implementar evaluaciones continuas para valorar el desempeño laboral.
- Se recomienda implementar estrategias y programas de motivación hacia los colaboradores con el objetivo de fidelizarlos y que permita reconocer los logros de los colaboradores, ya sea a través de compensaciones monetarias, programas de reconocimiento, premios por logros obtenidos entre otros, que hagan que cada colaborador se sienta importante y que ningún colaborador debe sentir que su trabajo sobra en la empresa o que es menos.

REFERENCIAS

Barrueto, M. (2021). Gestión organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de articulado nutricional de la Diresa Tumbes (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

Bunge, M. (2017). Filosofía. Obtenido de <https://www.google.com/amp/s/bilosofia.wordpress.com/2012/02/24/introduccion-a-laepistemologia-segun-mario-bunge/amp/>

Campoverde, M. (2017). Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo. (Tesis de licenciatura) Universidad Regional Autónoma de la Andes, UNIANDES, Babahoyo, Ecuador.

Chiavenato, I. (2013). Comportamiento Organizacional. México, McGraw-Hill Education.

Cornejo, M. & Ysla, O. (2019). Gestión organizacional y desempeño laboral en la Ugel Pacasmayo 2019 (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo, Chepén, Perú.

Corvo, T. (2018). Gestión Administrativa: Funciones y Procesos. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>. Ley N° 27972. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú. 06 de mayo del 2003

Deeb, C. (2017). ¿Qué le ocurre a una organización con una mala gestión? Asesoramiento Profesional. La Voz de Houston.

Hidruogo, K. & Pucce, C. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humanos en la clínica San Juan de Dios- Pimentel. (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán.

Kripke, S. (2019). A Priori. Obtenido de A Priori: https://es.wikipedia.org/wiki/A_priori_y_a_posteriori

- León D., G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017. (Tesis de licenciamento) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
- Mansilla, P. (2017). Gestión organizacional. México: Plaza y Valdés S.A. de C.V. Huisa, T. Gestión administrativa. Madrid: Morata.
- Matute, R. (2019). Gestión organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma 2018. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú
- Medina, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. (Tesis de licenciatura) Universidad Cesar Vallejo.
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. (Tesis de licenciatura) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Quispe, M. & Rojas, N. (2017). El comercio electrónico B2C y la ventaja competitiva de las Mypes textiles de la provincia de Huancavelica – Año 2015. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Huancavelica.
- Quispe, S. (2020). Importancia de la Evaluación del Desempeño laboral. (Examen de suficiencia profesional) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Raíz, G. (2017). Técnicas de Gestión Organizacional. Tendencia Carrera.
- Rodríguez, T. (2019). La gestión organizacional y su injerencia en la microempresa para su sostenibilidad empresarial. (Tesis de licenciatura) Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia.
- Ruiz, S. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Tumbes 2015. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad Nacional de Tumbes. Perú

Santiago, C. (2021). La importancia de la evaluación de desempeño. Centro Europeo de Postgrado.

Santos, J. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador de la Planta Salsas en la empresa DANPER – Trujillo, 2017. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Vásquez, S. & Wisse, I. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. (Tesis de maestría) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

ANEXOS

Anexo N.º01: Instrumento de investigación

Cuestionario sobre Gestión organizacional

Buenos días / tardes, el presente cuestionario tienen como finalidad determinar de cómo la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

Por ello, se le pide responder las preguntas, según considere adecuadas:
Instrucciones:

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

GESTIÓN ORGANIZACIONAL					
MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
Me siento conforme con los incentivos que brinda mi institución (reconocimientos, comisiones, entre otros) son justos.					
Me siento motivado de manera extrínseca en mi institución.					
Me siento motivado de manera intrínseca en mi institución.					
LIDERAZGO	1	2	3	4	5
Siento que el líder del área garantiza un ambiente laboral adecuado para realizar mi trabajo					
Siento que es necesario implementar políticas de mejora para tener un buen clima laboral, tanto en el desempeño como en la atención al público.					
CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
Considero que Caja Piura - sede Paita se preocupa por capacitar a su personal de acuerdo a las necesidades del personal					
Estoy conforme con las capacitaciones obtenidas, ya que sirvieron para mejorar el desempeño en su trabajo.					

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Buenos días / tardes, el presente cuestionario tienen como finalidad determinar de cómo la gestión organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Piura – Sede Paita, año 2022.

Por ello, se le pide responder las preguntas, según considere adecuadas:
Instrucciones:

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

DESEMPEÑO LABORAL					
INNOVACIÓN	1	2	3	4	5
Cumplo con los servicios o tareas encomendadas a pesar de la ausencia del jefe inmediato superior					
Ayudo a otros a superar las metas establecidas					
SATISFACCIÓN	1	2	3	4	5
El jefe nos motiva para desarrollar nuestras propias ideas.					
El jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas					
EFICIENCIA	1	2	3	4	5
Soy puntual para entregar los trabajos que se me asignan					
Hay cosas interesantes que aprender en el trabajo					
Me siento integrado a los éxitos y fracasos de mi área de trabajo					
CRECIMIENTO	1	2	3	4	5
Tengo iniciativa frente a un reto o problema en relación con la gestión laboral					
PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
El jefe me considera como ejemplo de lo que se debe hacer.					
CALIDAD					
Recibo oportunidades para mi desarrollo profesional en el trabajo.					
Los jefes son amables con los empleados.					

Anexo N.º 02 Equivalencias cualitativas de las variables

Para la adecuación de la escala de Likert a niveles se trabajó bajo un proceso estadístico de acumulados mediante el programa Spss donde la frecuencia 1, 2, 3, 4, 5, es transformado a niveles de 1, 2, 3 para poder responder de manera correcta a niveles de las variables y dimensiones de acuerdo a escala de acumulados que presenta cada una de las variables y dimensiones.

Variable independiente: Gestión Organizacional

N.º	Escala	Nivel
1	13 - 15	Bueno
2	08 - 12	Regular
3	03 - 07	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Motivación

N.º	Escala	Nivel
1	13 - 15	Bueno
2	08 - 12	Regular
3	03 - 07	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Liderazgo

N.º	Escala	Nivel
1	08 - 10	Bueno
2	05 - 07	Regular
3	02 - 04	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Conocimiento

N.º	Escala	Nivel
1		Bueno
2		Regular
3		Deficiente

Nota: Elaboración propia

Variable dependiente: Desempeño laboral

N.º	Escala	Nivel
1	43 - 52	Bueno
2	31 - 42	Regular
3	19 - 30	Deficiente

Dimensión: Innovación

N.º	Escala	Nivel
1	09 - 10	Bueno
2	07 - 08	Regular
3	04 - 06	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Satisfacción

N.º	Escala	Nivel
1	09 - 10	Bueno
2	07 - 08	Regular
3	04 - 06	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Eficiencia

N.º	Escala	Nivel
1	13 - 15	Bueno
2	09 - 12	Regular
3	05 - 08	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Crecimiento

N.º	Escala	Nivel
1	05 - 05	Bueno
2	03 - 04	Regular
3	01 - 02	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Productividad

N.º	Escala	Nivel
1	05 - 05	Bueno
2	03 - 04	Regular
3	01 - 02	Deficiente

Nota: Elaboración propia

Dimensión: Calidad

N.º	Escala	Nivel
1	09 - 10	Bueno
2	06 - 08	Regular
3	03 - 05	Deficiente

Nota: Elaboración propia