

Habilidades de gestión empresarial y su relación con el desempeño organizacional en la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco 2025

por ALEXANDRA DAYANA YANYACHI CORAZAO

Fecha de entrega: 19-ene-2026 01:04p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2859648655

Nombre del archivo: tesis_2017603012_2017802442_20260119_124534_3ce82c5b-09b1-4631-a959-0f12754c7e40.pdf (1.52M)

Total de palabras: 30278

Total de caracteres: 179561

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Económico Administrativas
Escuela Profesional de Ingeniería Comercial



Habilidades de gestión empresarial y su relación con el desempeño organizacional en la empresa Tutiterra grupo inmobiliario, Cusco 2025

Tesis presentada por las Bachilleres:

Pocohuanca Soncco, Angie Paola

ORCID: 0009-0003-3373-7746

Yanyachi Corazao, Alexandra Dayana

ORCID: 0009-0008-0519-0161

para optar el Título Profesional de Ingeniero Comercial

Asesor:

Mg. Escobar Juárez, Antonio Miguel

ORCID: 0000-001-5991-0410

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INGENIERIA COMERCIAL

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 16 de Diciembre del 2025

Dictamen: 014675-C-EPICO-2025

Visto el borrador del expediente 014675, presentado por:

2017603012 - YANYACHI CORAZAO ALEXANDRA DAYANA

2017802442 - POCOHUANCA SONCCO ANGIE PAOLA

Titulado:

**HABILIDADES DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA TUTIERRA GRUPO INMOBILIARIO, CUSCO 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

INGENIERO COMERCIAL

**29721442 - SAAVEDRA PINTO PATRICIA CATHERINE
DICTAMINADOR**



**46647468 - HILLPA ZUÑIGA MANUEL EDMUNDO
DICTAMINADOR**



**70289819 - CARPIO PAZ NAZLY XIMENA
DICTAMINADOR**



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi fuerza mayor, mi querido abuelo Nicanor, quien, con su amor incondicional, su ejemplo y su guía constante, me enseñó a perseverar, a nunca rendirme y volverme una persona más resiliente.

A mis queridos padres Julio y Jaqueline quien me guiaron día a día en esta etapa de mi vida, me apoyaron incondicionalmente. También quiero agradecer a mi hermana Sophie que con su amor tan puro y dulce confió en mí.

Gracias por inspirarme a alcanzar mis metas y por ser la luz que iluminó mi camino en cada paso de mi carrera. Esta obra es un pequeño reflejo de todo lo que me brindaron y del profundo agradecimiento que siento por su apoyo y cariño inagotable.

Alexandra Yanyachi

Dedico estas páginas a mis padres, Ricardo y Bertha, quienes con su amor, sacrificio y confianza en mí me enseñaron que los sueños se alcanzan con esfuerzo y humildad, son los pilares de mi vida, gracias por su amor incondicional que hizo posible este logro

A las almas que me inspiran, a los corazones que me sostienen y a la fe que me impulsa, con gratitud infinita al Creador, por darme la vida, la fe y la esperanza para llegar hasta aquí

Y a mí misma, porque aprendí a creer en mi voz interior, a abrazar mis miedos y a transformar cada lágrima en un paso hacia la victoria.

Angie Pocohuanca

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a TuTierra Grupo Inmobiliario por la apertura y apoyo brindado para la realización de esta investigación.

Extiendo mi gratitud a la Universidad Católica de Santa María, así como a mis docentes y asesores, quienes con su orientación hicieron posible el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradezco a mi familia, por su respaldo y motivación constante durante este proceso.

Alexandra Yanyachi

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Santa María, por haberme brindado la formación académica y las herramientas necesarias para desarrollar mis competencias profesionales.

A mis docentes y asesores de investigación, por su orientación, compromiso y valiosas observaciones que enriquecieron el presente trabajo.

A la empresa TuTierra grupo inmobiliario, por la apertura y las facilidades otorgadas durante la recolección de información, así como a cada uno de sus colaboradores que participaron en este estudio.

Angie Pocohuanca

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo, determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco 2025.

Esta investigación analiza la relación entre las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional en Tutierra Grupo Inmobiliario, Cusco, durante 2025. En un entorno competitivo, la planificación, la dirección, el control y la innovación son esenciales para optimizar recursos, mejorar procesos y garantizar la sostenibilidad empresarial.

El estudio, de carácter aplicado y enfoque correlacional, se basó en 30 encuestas realizadas en la organización. Los resultados muestran correlaciones positivas entre planificación (49.4%), dirección (47.8%), control (84.1%) y gestión empresarial (37.2%) con el desempeño organizacional, destacando el control como la dimensión con mayor influencia. La dimensión organización presentó una relación baja (8.8%) y no significativa.

Se concluye que fortalecer las habilidades de gestión mejora el desempeño organizacional. Se recomienda consolidar la planificación estratégica, optimizar la estructura organizativa, reforzar liderazgo y dirección, perfeccionar los sistemas de control e impulsar la innovación y la gestión del talento humano, fortaleciendo así la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

A través de un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se aplicaron encuestas a los colaboradores y se utilizaron pruebas estadísticas para evaluar dicha relación. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa, destacando ² que las dimensiones de planificación, organización, dirección y especialmente control influyen directamente en eficiencia y productividad de la empresa.

Palabras Clave: Desempeño, habilidades, gestión

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between business management skills and organizational performance at **Tutierra Grupo Inmobiliario, Cusco, 2025**. In a competitive environment, planning, leadership, control, and innovation are essential to optimize resources, improve processes, and ensure business sustainability.

A **correlational applied study** was conducted based on 30 surveys within the organization. Results indicated positive correlations between management skills and organizational performance: planning (49.4%), leadership (47.8%), control (84.1%), and overall management (37.2%), with **control** showing the strongest influence. The organization dimension showed a low and non-significant correlation (8.8%).

The study concludes that **enhancing management skills significantly improves organizational performance**. Recommendations include strengthening strategic planning, optimizing organizational structure, reinforcing leadership, improving control systems, and promoting innovation and human talent management to boost competitiveness and sustainability.

Through a quantitative approach and correlational design, surveys were applied to collaborators and statistical evidence was used to evaluate this relationship. The results reveal a positive and significant correlation, highlighting that the dimensions of planning, organization, direction and especially control directly influence efficiency and productivity of the company.

Keywords: Performance, skills, management

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1. Marco teórico	2
1.1. Enunciado del Problema	2
1.2. Descripción del Problema	2
1.3. Justificación, Importancia y limitaciones de la investigación.....	7
1.3.1. Justificación teórica	7
1.3.2. Importancia de la investigación	9
1.3.3. Limitaciones de la Investigación	10
1.4. Marco teórico	11
1.4.1. Gestión empresarial	11
1.4.2. Desempeño organizacional	14
1.5. Objetivos de la Investigación.....	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	19
1.6. Marco Conceptual	19
1.7. Revisión de antecedentes de investigación	25
1.7.1. Internacionales.....	25
1.7.2. Nacionales	29
1.7.3. Locales	37
1.8. Hipótesis	39
 CAPÍTULO II.....	 40
2. Aspectos Metodológicos.....	40
2.1. Tipo de investigación.....	40
2.2. Alcance	40

2.3. Técnica.....	41
2.4. Instrumento	41
2.5. Enfoque.....	42
2.6. Ámbito	42
2.7. Temporalidad	43
2.8. Unidad de estudio	43
2.9. Estrategias para la información.....	44
2.10. Pruebas.....	45
2.10.1. Coeficiente de correlación de Pearson	45
2.10.2. Coeficiente de correlación de Spearman.....	46
2.10.3. Test de normalidad de kolmogorov-Smirnov.....	47
2.11. Datos de la Empresa.....	48
2.11.1. Nombre Social de la Empresa	48
2.11.2. Descripción de la empresa:.....	48
2.11.3. Descripción del Sector, Publico Objetivo	49
2.11.4. Indicadores para medir las variables:.....	50
CAPÍTULO III.....	52
3. Resultados.....	52
3.1. Resultados Descriptivos.....	53
3.2. Resultados inferenciales	64
3.2.1. Pruebas de normalidad.....	64
3.3. Análisis de la relación entre la planificación y el desempeño organizacional en Tutierro Grupo Inmobiliario.	68
3.4. Análisis de la relación entre la organización y el desempeño organizacional en Tutierro Grupo Inmobiliario.	69
3.5. Identificar la relación entre la dirección y el desempeño organizacional en Tutierro Grupo Inmobiliario.....	71
3.6. Establecer la relación entre el control y el desempeño organizacional en Tutierro Grupo Inmobiliario.....	72
3.7. Análisis del desempeño operacional y la gestión empresarial	74
3.8. Análisis del desempeño financiero y gestión empresarial	75

3.9. Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, año 2025.....	77
--	----

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Viviendas vendidas por segmento de mercado 2007-2024 (unidades)</i>	4
Figura 2. <i>Sexo de los trabajadores de la empresa</i>	53
Figura 3. <i>Área laboral de los trabajadores</i>	54
Figura 4. <i>Estado civil de los trabajadores</i>	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Sexo de los trabajadores de la empresa</i>	<i>53</i>
Tabla 2	<i>Área laboral de los trabajadores.....</i>	<i>54</i>
Tabla 3	<i>Estado civil de los trabajadores</i>	<i>55</i>
Tabla 4	<i>Dimensión planificación: ¿Considera Ud. los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y la misión de la empresa?</i>	<i>56</i>
Tabla 5	<i>Dimensión Organización: ¿Considera ud. los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución?</i>	<i>57</i>
Tabla 6	<i>Dimensión Dirección: ¿Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa?</i>	<i>58</i>
Tabla 7	<i>Dimensión control: ¿Considera Ud. existe una evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución?.....</i>	<i>59</i>
Tabla 8a.	<i>Desempeño Operacional: Usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa.</i>	<i>60</i>
Tabla 8b	<i>Desempeño Operacional: Usted como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva.....</i>	<i>68</i>
Tabla 9a	<i>Desempeño Financiero: La remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador.</i>	<i>62</i>
Tabla 9b	<i>Desempeño Financiero: Usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe.....</i>	<i>70</i>
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad de los datos</i>	<i>66</i>
Tabla 11	<i>Correlación de la planificación con el desempeño organizacional</i>	<i>68</i>
Tabla 12	<i>Correlación de la organización con el desempeño organizacional</i>	<i>69</i>
Tabla 13	<i>Correlación de la dirección con el desempeño organizacional.....</i>	<i>71</i>
Tabla 14	<i>Correlación del control con el desempeño organizacional</i>	<i>72</i>
Tabla 15	<i>Correlación entre desempeño operacional y gestión empresarial.....</i>	<i>74</i>
Tabla 16	<i>Correlación entre desempeño financiero y gestión empresarial</i>	<i>75</i>
Tabla 17	<i>Correlación entre gestión empresarial y desempeño organizacional.....</i>	<i>77</i>

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales se enfrentan a un entorno competitivo que exige eficiencia, innovación y capacidad de adaptación. En este contexto, las **habilidades de gestión empresarial** resultan fundamentales para optimizar recursos, mejorar procesos y asegurar la sostenibilidad.

El **desempeño organizacional**, por su parte, constituye un indicador clave del éxito de una empresa, pues refleja el cumplimiento de objetivos, el uso adecuado de los recursos y la satisfacción de clientes y colaboradores. Analizar la relación entre estas variables permite identificar fortalezas y áreas de mejora que contribuyen a la competitividad empresarial.

En el caso de **Tutierra Grupo Inmobiliario, Cusco**, este análisis adquiere especial importancia debido a que la empresa opera en un sector dinámico y exigente, donde las decisiones estratégicas y una gestión adecuada impactan directamente en los resultados.

Por ello, la presente investigación tiene como **objetivo general: determinar la relación entre las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional en la empresa Tutierra Grupo Inmobiliario, Cusco – 2025**. Para alcanzar este propósito, se aplicó una **metodología de tipo correlacional**, basada en la información obtenida de **30 encuestas realizadas en el año 2025**. El estudio es de carácter **aplicado**, ya que se desarrolla en una empresa específica con el fin de generar propuestas prácticas de mejora.

La investigación se organiza en tres capítulos: el primero aborda el **marco teórico** y los fundamentos conceptuales, el segundo expone la **metodología** utilizada y el tercero presenta los **resultados**, junto con conclusiones y recomendaciones alineadas a los objetivos planteados.

CAPÍTULO I

1. Marco teórico

1.1. Enunciado del Problema

Habilidades de gestión empresarial y su relación con el desempeño organizacional en la empresa Tutierrez grupo inmobiliario, Cusco 2025.

1.2. Descripción del Problema

La gestión empresarial juega un papel fundamental en el éxito de cualquier organización, especialmente en sectores altamente competitivos como el inmobiliario. Las habilidades de gestión empresarial son cruciales para optimizar procesos, mejorar la eficiencia operativa y garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo. En el caso de Tutierrez Grupo Inmobiliario, una empresa integral que abarca construcción, desarrollo, promoción y asesoría en el rubro inmobiliario, la gestión efectiva de los proyectos y recursos es vital para asegurar el desempeño organizacional. Sin embargo, en muchas empresas del sector, las habilidades de gestión no siempre están alineadas con las necesidades y desafíos del mercado, lo que puede resultar en problemas de coordinación entre los departamentos, retrasos en los proyectos y un manejo ineficiente de los recursos, afectando directamente la rentabilidad y competitividad de la empresa (Llanos, 2022).

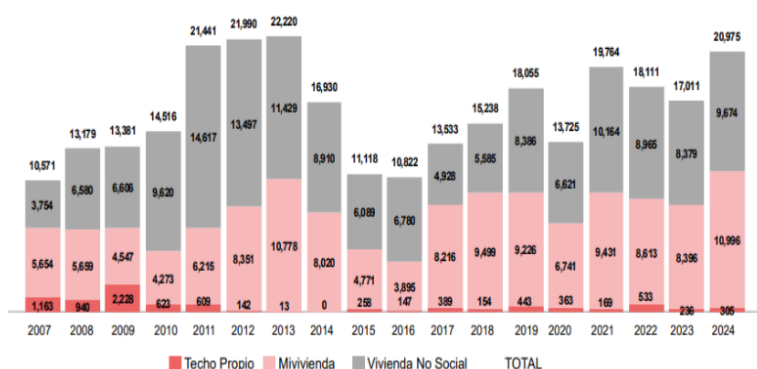
En el sector inmobiliario, la gestión adecuada de recursos humanos, la toma de decisiones estratégicas, la planificación financiera y la optimización de proyectos son factores determinantes para el desempeño organizacional. Sin embargo, las habilidades de gestión empresarial en muchos casos no están alineadas con las

necesidades reales de las empresas, lo que puede generar problemas de desempeño, como retrasos en la ejecución de proyectos, descoordinación entre los departamentos y un manejo ineficiente de los recursos. Este sector ha experimentado una transformación significativa en los últimos años debido a factores como la digitalización, las nuevas demandas del consumidor y las fluctuaciones económicas, según el Informe de Tendencias Inmobiliarias 2021 de Deloitte, el 60% de las empresas inmobiliarias afirman que la gestión del talento y las habilidades directivas son cruciales para mejorar su rendimiento y adaptarse a estos cambios (Deloitte, 2021).

En Perú, según el informe económico de la construcción CAPECO (2025), las ventas de viviendas en Perú experimentaron un aumento significativo del 23.3% en 2024, marcando el mejor desempeño en los últimos once años y el cuarto más alto en los 29 años de investigación de la entidad. Este crecimiento fue liderado principalmente por el segmento Mivivienda, que registró un aumento del 31.0% en sus ventas, seguido por la vivienda no social, que también mostró un notable incremento del 15.5%, alcanzando su mejor rendimiento en los últimos tres años. En el gráfico, se observa que el segmento Mivivienda, aunque experimentó una caída en 2023, presenta una fuerte recuperación en 2024, lo que refleja el impacto positivo de las políticas públicas de subsidios. La vivienda no social, por su parte, continúa con una trayectoria ascendente, consolidándose como uno de los principales motores del crecimiento en el mercado inmobiliario.

Figura 1.

Viviendas vendidas por segmento de mercado 2007-2024 (unidades)



En Cusco, no se lleva a cabo estudio de esa magnitud, pero según información estadística suministrada por el INEI, la cual indica que el sector de la construcción en Cusco ha sido un motor importante para el desarrollo económico y social de la región. Sin embargo, en los últimos años ha enfrentado varios desafíos, desde una caída en la inversión pública hasta la contracción en el número de créditos hipotecarios. El 2023 fue un año desafiante para la construcción, con una contracción significativa en varios indicadores. De acuerdo con datos oficiales, en los primeros 10 meses del 2023, la contracción en el sector fue del 9.3%. Además, los empresarios reportaron una reducción del 4.6% en las operaciones durante el bimestre septiembre-octubre. La disminución en la demanda de viviendas y las dificultades para obtener financiamiento han resultado en una disminución del valor de los terrenos en Cusco. Localidades como Santa María, Larapa, Wanchaq, San Sebastián, San Jerónimo, Santa Mónica y Magisterio han documentado disminuciones en los precios del metro cuadrado, con valores que actualmente fluctúan entre US\$ 800 y US\$ 2,000, en función de la

proximidad a zonas comerciales (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2023).

Según un estudio realizado en el año 2024 por MBS Perú (2024), indica que a pesar de una desaceleración en la demanda de viviendas en los últimos años, el mercado sigue siendo relevante, ya que el sector de la construcción creció solo un 1% solo en el primer trimestre, lo que provocó una estabilización de precios e incluso una ligera disminución en algunos casos enfrentan obstáculos relacionados con la falta de habilidades de gestión adecuadas. Estos desafíos afectan el desempeño organizacional y dificultan la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios del mercado, lo que limita sus oportunidades de negocio y crecimiento.

En cuanto al desempeño organizacional, no existe información estadística nacional referida al tema, pero existen investigaciones científicas realizadas en Cusco y a nivel nacional, como es el estudio de Ayodele et al. (2020) destacan que las empresas inmobiliarias que no cuentan con un enfoque adecuado en la gestión de sus habilidades directivas tienden a sufrir una baja rentabilidad y enfrentan dificultades en la toma de decisiones estratégicas. Además, la falta de capacitación gerencial puede llevar a un desempeño deficiente en áreas clave como la gestión de proyectos, la optimización de recursos y la planificación estratégica, lo que genera costos innecesarios y pérdida de competitividad. También, se encontró, el estudio de Guzman Chacon & Tito Cuyo (2023) donde se obtuvo como resultados que, a pesar de contar con fortalezas como el conocimiento de la misión y visión institucional, estrategias de capacitación, y un estilo de liderazgo democrático, el desempeño organizacional fue poco favorable, entre las debilidades encontradas en el personal se encontró incumplimiento de metas institucionales, reducción del presupuesto, insuficiencia de personal y falta de evaluación del desempeño laboral, esta investigación demuestra

que es importante en toda organización mejorar la gestión interna, optimizar recursos y fortalecer el compromiso de los colaboradores.

En cuanto a las habilidades de gestión empresarial, no hay estadísticas nacionales, ni locales en cuanto a estas, pero hay investigaciones que han demostrado que la falta de estas habilidades tiene un impacto directo en la capacidad de la empresa para manejar de manera eficiente los proyectos y responder de manera efectiva a las demandas del mercado. Esta deficiencia en la gestión empresarial está correlacionada con diversos problemas, tales como la ineficiencia operativa, la pérdida de competitividad y la baja rentabilidad. Estos inconvenientes, a su vez, no solo afectan el desempeño financiero, sino que también inciden negativamente en la moral de los empleados y en la percepción de la marca dentro del mercado, donde se plantea que la inversión en capacitación gerencial y el desarrollo de habilidades estratégicas son fundamentales para mejorar la capacidad de adaptación de la empresa, optimizar los recursos y fortalecer su competitividad (Ari, 2018).

La realidad problemática de Tutuerra Grupo Inmobiliario se centra en la necesidad de optimizar sus habilidades de gestión empresarial y mejorar su desempeño organizacional para enfrentar los desafíos del sector inmobiliario. A pesar de ser una empresa con potencial de crecimiento, se observa que existe una falta de alineación en las estrategias de gestión que afecta directamente a su rendimiento operativo. Esto se refleja en una gestión ineficiente de recursos, la falta de un liderazgo efectivo que impulse la motivación de los colaboradores y una estructura organizacional poco clara, lo que genera dificultades en la toma de decisiones. Además, la empresa enfrenta retos en la adaptación a los cambios del mercado, lo que limita su capacidad para ser competitiva frente a otras inmobiliarias en el sector.

Como resultado, no se alcanzan de manera consistente las metas de crecimiento y rentabilidad, lo que pone en riesgo su estabilidad y sostenibilidad en el mercado. La falta de una evaluación continua del desempeño organizacional impide identificar áreas de mejora y adoptar soluciones efectivas, lo que hace que la empresa no aproveche al máximo sus recursos y oportunidades. Esta situación resalta la necesidad urgente de investigar y fortalecer las habilidades de gestión empresarial para mejorar el desempeño global de Tutuerra Grupo Inmobiliario.

Luego de realizar una búsqueda de información sobre las variables en estudio, se evidencio que no hay estudios previos que aborden de manera conjunta las dos variables principales de este estudio, ni a nivel nacional, ni local. En este contexto, se hace imprescindible llevar a cabo esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional en empresas inmobiliarias como Tutuerra Grupo Inmobiliario. La falta de estudios previos en este ámbito resalta la importancia de explorar cómo estos factores interactúan específicamente en el sector inmobiliario, lo cual contribuirá a una comprensión más profunda y permitirá proponer estrategias de mejora adaptadas a las necesidades del sector.

1.3. Justificación, Importancia y limitaciones de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio es relevante porque aborda un tema crítico para el sector de la construcción: la gestión empresarial y su impacto en el desempeño organizacional. Este sector, clave para el desarrollo económico y social de Cusco, enfrenta retos constantes como el cumplimiento de plazos, la optimización de recursos y la adaptación a un mercado competitivo. Sin embargo, muchas empresas

constructoras carecen de las habilidades de gestión necesarias para responder eficientemente a estas demandas, lo que limita su capacidad de crecimiento y sostenibilidad. Por ello, esta investigación busca generar conocimiento que contribuya a fortalecer las prácticas de gestión en el sector.

La importancia práctica de este estudio radica en su capacidad para proporcionar herramientas y estrategias que las empresas constructoras pueden implementar para mejorar su desempeño. Al analizar cómo las habilidades de gestión empresarial, como el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión del cambio, influyen en los resultados organizacionales, esta investigación podrá ofrecer recomendaciones concretas que permitan optimizar procesos, reducir costos y aumentar la productividad. Además, los resultados del estudio tendrán implicancias directas en la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos, beneficiando tanto a las empresas como a sus clientes y colaboradores.

Desde un enfoque académico, esta investigación busca llenar un vacío en la literatura existente al explorar ² la relación entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional en el contexto específico de las empresas constructoras de Cusco. Esto no solo ⁶ contribuirá al desarrollo del conocimiento en el campo de la administración y la ingeniería, sino que también servirá como base para futuros estudios en sectores y regiones similares. En suma, este trabajo tiene el potencial de generar un impacto positivo tanto en el ámbito teórico como en la práctica profesional, impulsando el desarrollo de empresas constructoras más competitivas y sostenibles.

1.3.2. Importancia de la investigación

La justificación de la investigación radica en la necesidad de abordar una problemática clave dentro del sector inmobiliario, específicamente en empresas como Tutierro Grupo Inmobiliario, que opera en un mercado altamente competitivo como el de Cusco. Las habilidades de gestión empresarial son un factor crucial para el éxito de cualquier organización, pero en el sector inmobiliario, donde la adaptabilidad, la planificación estratégica y la gestión de recursos son esenciales, muchas empresas enfrentan desafíos significativos debido a la falta de estas competencias. A través de esta investigación, se busca analizar la relación entre las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional, para identificar cómo la mejora en estas habilidades puede optimizar la eficiencia operativa, incrementar la competitividad y mejorar la rentabilidad en las empresas inmobiliarias.

El mercado inmobiliario de Cusco está en constante crecimiento, lo que presenta una oportunidad única para aquellas empresas que sepan adaptarse y gestionar eficientemente sus recursos. Sin embargo, muchas empresas del sector inmobiliario aún enfrentan ineficiencias operativas y retrasos en proyectos debido a la falta de habilidades estratégicas y gerenciales, lo que impacta negativamente en su rentabilidad y competitividad. Esta investigación se justifica por la importancia de proporcionar un diagnóstico claro y fundamentado de cómo las habilidades de gestión empresarial influyen en el desempeño organizacional, con el fin de proponer soluciones prácticas que contribuyan al mejoramiento continuo de la empresa, su adaptabilidad al mercado y su capacidad para enfrentar los desafíos futuros.

Al generar evidencia que demuestre la conexión entre estos dos factores, se contribuirá a mejorar la toma de decisiones estratégicas en empresas inmobiliarias, proporcionando un marco de referencia para optimizar las habilidades gerenciales y garantizar el éxito y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo. Además, los resultados de la investigación serán útiles no solo para Tutierro Grupo Inmobiliario, sino también para otras empresas del sector inmobiliario en Cusco y en otras regiones, al identificar las mejores prácticas en la gestión empresarial y su impacto en el desempeño organizacional.

1.3.3. Limitaciones de la Investigación

Una de las principales limitaciones de esta investigación radica en el alcance geográfico y contextual, ya que el estudio se centrará exclusivamente en una Tutierro Grupo Inmobiliario de Cusco. Esto puede restringir la generalización de los resultados a otras empresas del sector, especialmente aquellas que operan en diferentes regiones con condiciones económicas, sociales y culturales distintas. Asimismo, las particularidades de la empresa seleccionada, como su tamaño, estructura organizacional y tipo de proyectos, podrían influir en los hallazgos, limitando su aplicabilidad a otras organizaciones del mismo rubro.

Otra limitación importante es la dependencia de los datos proporcionados por la empresa y los participantes del estudio, lo que puede estar sujeto a sesgos o limitaciones en la disponibilidad de información. Además, la investigación se desarrollará durante un período específico en 2025, lo que implica que los resultados estarán influenciados por las condiciones del mercado y el contexto económico de ese año, que podrían no ser representativos de otros periodos. A pesar de estas restricciones, los hallazgos del estudio buscarán ser lo más precisos y útiles posible

para aportar conocimiento relevante y práctico en el ámbito de la gestión empresarial y el desempeño organizacional.

1.4. Marco teórico

1.4.1. ¹ Gestión empresarial

Está vinculada a las habilidades que debe tener un líder para organizar, controlar y dirigir una empresa, asegurando así que las operaciones se desarrollen de manera efectiva (Trigoso Godoy & Ayllon Guabloche, 2020)

Es el proceso planteado con el fin de alcanzar sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva. ¹ Este campo abarca diversas disciplinas y actividades que implican la toma de decisiones estratégicas, la coordinación de personas y recursos, y la implementación de estrategias para asegurar el ¹ éxito y la sostenibilidad de una empresa o entidad. (Cárdenas, 2018)

¹ Es un proceso integral que involucra la planificación estratégica, la administración eficiente de recursos y el control efectivo para mejorar la productividad, competitividad, efectividad y eficiencia de una empresa. También se conoce como ingeniería de gestión empresarial y se distingue de la simple ¹ administración de empresas por su enfoque en la combinación de estrategia empresarial con la aplicación de tecnología e innovación. Este enfoque integrador permite a las organizaciones adaptarse mejor a los cambios del entorno y aprovechar nuevas oportunidades ¹ para crecer y desarrollarse de manera sostenible. (Cruz, 2019)

Los administradores y líderes desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones estratégicas y en la creación de un ambiente en el que los empleados pueden alcanzar su máximo potencial. La gestión empresarial se adapta

continuamente a las cambiantes condiciones del mercado y a las necesidades de la organización para garantizar su prosperidad a largo plazo (Sigueñas, 2019).

La gestión empresarial es un campo amplio y multidisciplinario que se enfoca en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización para lograr sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. No existe una única "teoría de la gestión empresarial", pero hay varias teorías y enfoques que han contribuido al desarrollo de esta disciplina (Ari, 2018).

Además, la gestión empresarial fomenta la innovación y la mejora continua, lo cual es esencial en un mundo donde la tecnología y las expectativas del consumidor están en constante evolución (Trigoso Godoy & Ayllon Guabloche, 2020).

Finalmente, la gestión empresarial es vital para la optimización de los recursos financieros y humanos. Asimismo, la gestión del talento humano es crucial para atraer, desarrollar y retener a empleados capacitados y motivados, quienes son el activo más valioso de la empresa, en base a esto las empresas pueden crear un entorno laboral positivo que favorezca el logro de sus metas y la creación de valor a largo plazo. (Cárdenas, 2018)

A continuación, se mencionan algunas de las teorías y enfoques más influyentes en la gestión empresarial:

1. Teoría Clásica de la Administración: Desarrollada por Henri Fayol y otros, esta teoría se enfoca en las funciones básicas de la administración. Fayol identificó catorce principios de la administración, como la unidad de mando y la jerarquía, que se consideran fundamentales en la gestión empresarial. (Apac, 2017)

2. Teoría de la Administración Científica: Propuesta por Frederick W. Taylor, esta teoría se centra en la optimización de los procesos de producción a través de la aplicación de métodos científicos. Taylor abogó por la estandarización de las tareas y la remuneración basada en el rendimiento. (Apac, 2017)

3. Teoría de las Relaciones Humanas: Esta teoría, desarrollada por Elton Mayo, enfatiza la importancia de las relaciones sociales y la satisfacción de los empleados en la productividad y el desempeño organizacional. Argumenta que factores como la comunicación y el liderazgo afectan significativamente el rendimiento de los trabajadores. (Apac, 2017)

4. Enfoque de Sistemas: Esta perspectiva considera a las organizaciones como sistemas complejos y entrelazados, donde cada componente afecta a otros. La gestión de sistemas implica analizar y comprender las interconexiones entre los elementos de una organización para tomar decisiones informadas. (Apac, 2017)

5. Enfoque de Calidad Total: Popularizado por Deming y Juran, este enfoque se centra en la mejora continua de la calidad en una organización. Incluye conceptos como el control estadístico de procesos y la participación de los empleados en la toma de decisiones. (Apac, 2017)

6. Teoría de la Contingencia: Esta teoría sugiere que no existe un enfoque universalmente aplicable a la gestión empresarial, se enfoca en identificar la mejor forma de gestionar en función de las condiciones contingentes. (Apac, 2017)

7. Teoría de la Estrategia Empresarial: Esta teoría se centra en la formulación y ejecución de estrategias para lograr ventajas competitivas. Autores como Michael

Porter han contribuido significativamente a esta área, desarrollando modelos como las cinco fuerzas competitivas y las estrategias genéricas. (Apac, 2017)

8. **Enfoque de Liderazgo Situacional:** Propuesto por Paul Hersey y Ken Blanchard, este enfoque sostiene que el estilo ¹de liderazgo debe adaptarse a la madurez y las necesidades de los seguidores. Se centra en la adaptación del liderazgo a las situaciones específicas. (Apac, 2017)

Estos son solo algunos ejemplos de las teorías y enfoques en el campo de la gestión empresarial. Es una disciplina en constante evolución, y las organizaciones suelen combinar elementos de varias teorías y enfoques para adaptarse a su contexto específico y alcanzar sus objetivos (Apac, 2017).

1.4.2. Desempeño organizacional

El desempeño organizacional se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos de manera eficiente y efectiva. Involucra la evaluación de la productividad, la calidad de los productos o servicios, la satisfacción de los clientes y empleados, y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno. El desempeño organizacional se mide a través de indicadores clave, como la rentabilidad, la eficiencia operativa, la innovación y la satisfacción del cliente, permitiendo a la empresa identificar áreas de mejora y fortalecer sus ventajas competitivas. Un buen desempeño organizacional es crucial para asegurar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa en un entorno competitivo (Pomares, 2021).

El desempeño organizacional se refiere al grado en que una organización alcanza sus objetivos y metas establecidos a través de sus operaciones, procesos y

recursos. Este concepto abarca la eficiencia, eficacia, y efectividad con la que una organización utiliza sus recursos para producir resultados deseados, medidos generalmente en términos de productividad, rentabilidad, calidad, satisfacción del cliente y otros indicadores clave. Es un factor crítico en la gestión empresarial, ya que determina la capacidad de una organización para mantenerse competitiva en su sector y para adaptarse a cambios en el entorno (Bernal et al., 2020).

El desempeño organizacional se evalúa frecuentemente a través de métricas y sistemas de medición que permiten identificar fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad dentro de la empresa. Esto incluye indicadores financieros, tales como la rentabilidad y la eficiencia en el uso de los recursos, así como indicadores no financieros, como la satisfacción de los empleados, la lealtad de los clientes y la calidad del producto o servicio (Orlandini, 2020).

Además, el concepto de desempeño organizacional no se limita únicamente a la evaluación de resultados internos, sino que también considera el impacto que la organización tiene en su entorno y en la comunidad. En este sentido, una buena gestión del desempeño organizacional incluye la responsabilidad social, la sostenibilidad, y la generación de valor para todos los grupos de interés (stakeholders) (Haro-Sarango & Naranjo-Cedeño, 2021)

El desempeño organizacional tiene varias características fundamentales, como ser un proceso dinámico y multifacético que abarca diferentes aspectos de la gestión empresarial. Esto incluye la eficiencia, que mide cómo una organización utiliza sus recursos para alcanzar los resultados deseados; la eficacia, que se refiere a la capacidad de cumplir objetivos; y la efectividad, que se centra en lograr el impacto deseado a largo plazo (Río et al., 2022).

Su importancia radica en que un buen desempeño organizacional permite a la empresa alcanzar sus metas estratégicas, optimizar sus recursos y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado. Además, un alto nivel de desempeño organizacional mejora la posición competitiva de la empresa, atrae a inversores, y facilita el crecimiento sostenido. También contribuye a la motivación y compromiso de los empleados, ya que una organización eficiente tiende a ofrecer un entorno de trabajo más positivo y colaborativo (Guerola et al., 2020).

El análisis del desempeño organizacional es esencial para la toma de decisiones estratégicas, ya que proporciona información valiosa sobre la situación actual de la organización, sus puntos fuertes, sus debilidades y las áreas que necesitan mejora. Esto facilita la planificación a futuro y la implementación de estrategias que conduzcan al éxito a largo plazo (Barradas et al., 2021).

El objetivo principal del desempeño organizacional es maximizar la eficiencia y eficacia en la consecución de los objetivos empresariales, lo que permite a la organización obtener mejores resultados y una ventaja competitiva en su sector. Otros objetivos incluyen el aumento de la satisfacción del cliente, la mejora de la calidad del producto o servicio, la optimización del uso de los recursos, y la generación de un entorno de trabajo positivo que fomente la innovación y el compromiso del personal (Dávila et al., 2022).

Los beneficios de un buen desempeño organizacional son amplios. A nivel interno, puede incrementar la rentabilidad, reducir costos, y mejorar la moral de los empleados. A nivel externo, un desempeño organizacional sólido fortalece la imagen y reputación de la empresa, lo que puede traducirse en una mayor lealtad de los clientes y la atracción de nuevos mercados. Además, un buen desempeño

organizacional facilita la adaptación a cambios en el entorno económico y social, haciendo que la organización sea más resiliente y preparada para enfrentar desafíos (Miranda, 2021).

Entre las teorías que abalan el desempeño organizacional se encuentran:

- **1 Teoría de la Contingencia**

La teoría de la contingencia sugiere que no existe un único enfoque para gestionar o evaluar el desempeño organizacional. En cambio, el desempeño de una organización depende de su contexto interno y externo, y debe adaptarse a factores como el entorno competitivo, las capacidades internas, la tecnología utilizada y la cultura organizacional. Según esta teoría, el éxito y el desempeño organizacional están determinados por la capacidad de la organización para ajustarse a las circunstancias cambiantes (Fiedler, 1964).

- **Teoría de los Recursos y Capacidades (RBV)**

La Teoría de los Recursos y Capacidades (Resource-Based View, RBV) plantea que el desempeño organizacional depende de los recursos internos que la organización posee, así como de la capacidad de gestionarlos eficazmente. Estos recursos incluyen activos tangibles e intangibles, como el capital humano, la cultura organizacional, la tecnología y las capacidades operativas. Según esta teoría, las organizaciones con recursos valiosos, raros, inimitables y no sustituibles tienen una ventaja competitiva y, por lo tanto, un mejor desempeño (Barney, 1991).

- **Teoría del Comportamiento Organizacional**

La teoría del comportamiento organizacional se enfoca en cómo las personas, grupos y estructuras dentro de una organización afectan su desempeño. Se centra en la motivación, la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y la dinámica de equipo. De acuerdo con esta teoría, un alto desempeño organizacional está relacionado con un buen clima laboral, relaciones interpersonales positivas, y un liderazgo que fomente la motivación y el compromiso de los empleados (Robbins y Judge, 2019).

- **Teoría del Establecimiento de Metas (Locke)**

La teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke afirma que establecer metas claras, específicas y desafiantes mejora el desempeño organizacional. Las metas proporcionan dirección y motivación a los empleados, lo que mejora su rendimiento. Esta teoría sugiere que el rendimiento es mayor cuando las metas son específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART), y cuando los empleados reciben retroalimentación sobre su progreso (Locke y Latham 2002).

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco 2025.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la planificación y el desempeño organizacional en Tutierra Grupo Inmobiliario.
- Determinar la relación entre la organización y el desempeño organizacional en Tutierra Grupo Inmobiliario.
- ² Identificar la relación entre la dirección y el desempeño organizacional en Tutierra Grupo Inmobiliario.
- Establecer la relación entre el control y el desempeño organizacional en Tutierra Grupo Inmobiliario.
- Establecer la relación entre el desempeño organización y las habilidades de gestión empresarial en Tutierra Grupo Inmobiliario.
- Establecer la relación entre el desempeño financiero y las habilidades de gestión empresarial en Tutierra Grupo Inmobiliario.

1.6. Marco Conceptual

Gestión empresarial

La gestión empresarial comprende la planificación, organización, dirección y control de los recursos empresariales con el fin de lograr objetivos estratégicos. Esta actividad se orienta a coordinar esfuerzos humanos, financieros y materiales para generar valor y asegurar la sostenibilidad de la organización en el tiempo. En un entorno competitivo como el actual, la gestión eficaz se convierte en una ventaja clave. (Castro & Zapata, 2020)

Habilidades gerenciales

Las habilidades gerenciales son las capacidades que poseen los directivos para desempeñar funciones administrativas con eficacia, incluyendo la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la motivación de los equipos. Estas habilidades se clasifican comúnmente en técnicas, humanas y conceptuales. Su desarrollo influye directamente en el éxito de la organización. (Katz, 1974).

Desempeño organizacional

El desempeño organizacional hace referencia al grado en que una empresa alcanza sus objetivos estratégicos y operativos, a través del uso eficiente de sus recursos. Este se mide mediante indicadores financieros, productividad, satisfacción del cliente y calidad del servicio, entre otros. Es clave para evaluar la competitividad y sostenibilidad de la empresa. (Robbins & Coulter, 2018)

Planeación estratégica

La planeación estratégica es un proceso sistemático mediante el cual las organizaciones definen su dirección futura, establecen metas y desarrollan estrategias para alcanzarlas. Permite anticiparse a los cambios del entorno y asignar recursos adecuadamente. Es esencial para guiar la gestión empresarial hacia el logro de objetivos. (David & David, 2017)

Liderazgo empresarial

El liderazgo empresarial es la capacidad de influir y guiar a los miembros de una organización hacia el cumplimiento de metas comunes. Un líder eficaz motiva, comunica y genera un entorno de confianza y colaboración. Su estilo puede impactar

directamente en el clima laboral y la productividad organizacional. (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013)

Toma de decisiones

La toma de decisiones en la gestión empresarial implica elegir entre diversas alternativas para resolver problemas o aprovechar oportunidades. Es un proceso continuo y racional que requiere análisis, juicio y experiencia. Una buena decisión contribuye al logro de los objetivos organizacionales. (Simon, 1977)

Comunicación organizacional

La comunicación organizacional es el proceso mediante el cual se transmite información dentro de la empresa, entre los diferentes niveles y áreas. Es vital para coordinar acciones, resolver conflictos y mantener la alineación con los objetivos estratégicos. La falta de comunicación efectiva puede generar descoordinación y bajo rendimiento. (Davila & Elvira, 2005)

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a la colaboración entre individuos para alcanzar un objetivo común, aprovechando sus habilidades complementarias. En una empresa, fomenta la innovación, la eficiencia y el compromiso. Las organizaciones que promueven el trabajo

Motivación laboral

La motivación laboral es el conjunto de razones internas o externas que impulsan a una persona a actuar y dar su mejor esfuerzo en el trabajo. Está estrechamente relacionada con la satisfacción, la productividad y la retención del

talento en la organización. Un equipo motivado contribuye a un mejor desempeño empresarial. (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y social que se percibe en el lugar de trabajo. Incluye aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y las normas de comportamiento. Un clima positivo mejora el rendimiento y la satisfacción de los empleados. (Litwin & Stringer, 1968)

Cultura organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una empresa. Define la identidad de la organización y guía el comportamiento de sus integrantes. Una cultura fuerte y alineada con los objetivos estratégicos facilita la ejecución eficiente de la gestión. (Schein, 1988)

Control de gestión

El control de gestión implica la evaluación del desempeño empresarial mediante el seguimiento de indicadores clave y la comparación con los objetivos establecidos. Permite identificar desviaciones y aplicar acciones correctivas. Es fundamental para asegurar la eficiencia y eficacia de la organización. (Horngren, Datar, & Rajan, 2012)

Innovación empresarial

La innovación empresarial es la capacidad de una organización para generar y aplicar nuevas ideas, procesos o productos que generen valor. Es una herramienta

estratégica para mejorar la competitividad y adaptarse a un entorno cambiante. Las empresas innovadoras tienden a lograr un mejor desempeño organizacional. (Tidd & Bessant, 2018)

Recursos humanos

Los recursos humanos son el capital humano de una organización, compuesto por las personas que aportan sus habilidades, conocimientos y experiencias. La gestión eficaz del talento humano es un factor clave para alcanzar los objetivos empresariales y sostener el rendimiento organizacional. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2011)

Productividad

La productividad mide la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en una empresa. Un alto nivel de productividad indica un uso eficiente de los recursos disponibles. Es un indicador fundamental del desempeño organizacional, especialmente en contextos competitivos. (Porter, 1990)

Eficiencia organizacional

La eficiencia organizacional se refiere a la capacidad de una empresa para lograr sus objetivos utilizando la menor cantidad posible de recursos. Implica optimizar procesos, reducir costos y mejorar tiempos de respuesta. Es un componente central del desempeño organizacional. (Drucker, 1999)

Competitividad empresarial

La competitividad empresarial es la capacidad de una empresa para mantener o mejorar su posición en el mercado a través de ventajas sostenibles, como calidad,

innovación o servicio al cliente. Una organización competitiva suele mostrar altos niveles de desempeño y adaptabilidad. (Krugman, 1994)

Gestión del cambio

La gestión del cambio es el proceso mediante el cual una empresa planifica e implementa transformaciones estructurales, tecnológicas o culturales para adaptarse a nuevos desafíos. Requiere liderazgo, comunicación y participación activa de los colaboradores. (Hiatt, 2006)

Planificación operativa

La planificación operativa es la formulación de planes detallados a corto plazo que permiten implementar la estrategia empresarial. Se enfoca en acciones específicas, asignación de recursos y cumplimiento de metas operativas. Es indispensable para traducir la visión estratégica en resultados tangibles. (Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel, Strategy Safari. A Guided Tour Through The Wilds Of Strategic Management, 1998)

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el grado de conformidad del empleado con su trabajo, condiciones laborales, remuneración y relaciones con compañeros y superiores. Un alto nivel de satisfacción contribuye al compromiso y al rendimiento del personal. (Locke, 1976)

1.7. Revisión de antecedentes de investigación

1.7.1. Internacionales

Título: “El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional”, **Autores:** Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). **Objetivo:** determinar los efectos mediadores de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. **Métodos:** La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un marco descriptivo-analítico y un alcance correlacional. Para ello, se recopilieron datos empíricos de organizaciones del sector hotelero ubicadas en la costa caribe colombiana. Se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para validar y analizar los datos, lo que permitió identificar las relaciones entre las variables de gestión del talento humano, innovación y desempeño organizacional. Esta metodología permitió analizar cómo la innovación mediaba la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de las organizaciones. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de la investigación es la confirmación de que la innovación actúa como un mediador entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Este hallazgo subraya la importancia de factores internos específicos de la organización, como la gestión eficiente del talento y la capacidad de innovar, como elementos clave para mejorar el desempeño organizacional. La investigación ofrece a las empresas, especialmente en el sector hotelero, una comprensión más profunda de cómo estos factores pueden interactuar y proporcionar ventajas competitivas. Además, el estudio destaca la relevancia de integrar prácticas innovadoras en la gestión del talento humano para optimizar los resultados organizacionales. (Del Río-Cortina, Acosta-Mesa, Santis-Puche, & Machado-Licona, 2022)

Título: “Planeando y ejecutando los objetivos empresariales: Método OKR como catalizador del desempeño organizacional”. **Autores:** Pomares (2021). **Objetivo:** El objetivo principal de este estudio es analizar el método OKR (Objectives and Key Results) como una herramienta clave para mejorar el desempeño organizacional. A través de una revisión de la literatura, se examinan los conceptos fundamentales del OKR y su relación con la efectividad empresarial. **Métodos:** Este estudio adopta un enfoque descriptivo-analítico, centrado en la revisión de la literatura existente sobre el método OKR y su aplicación en diversas organizaciones a nivel mundial. Se analizan casos de implementación del OKR en empresas líderes para evaluar su impacto en el desempeño organizacional y en la satisfacción del cliente. Aunque el estudio no utiliza un modelo cuantitativo o experimental, se basa en los resultados de estudios previos y ejemplos de empresas que han implementado OKR, para destacar sus beneficios. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de la investigación es la confirmación de que el método OKR es una herramienta esencial para mejorar el desempeño organizacional, ya que promueve una mayor satisfacción del cliente y un compromiso significativo de los equipos de trabajo. Además, los resultados muestran que el OKR es replicable en distintos contextos, lo que abre nuevas oportunidades de investigación sobre su efectividad en diversos entornos empresariales. Este estudio resalta cómo la implementación del método OKR puede generar beneficios directos para las organizaciones, haciendo que este enfoque sea clave para alcanzar los objetivos empresariales de manera eficiente. (Pomares Pacheco, 2021)

Título: “Validación de procedimientos para la gestión empresarial”. **Autores:** García, Y., Frías, R., & Medina, A. (2021). **Objetivo:** El objetivo de este estudio es validar procedimientos en la gestión empresarial mediante una estrategia que utiliza

herramientas semicualitativas basadas en el juicio de expertos, con un enfoque en garantizar la objetividad, validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Métodos: La investigación adoptó una estrategia semicualitativa que se basa en el juicio de expertos para validar procedimientos de gestión. Se aplicaron métodos estructurados que incluyen pasos específicos para medir la objetividad, utilidad, validez y confiabilidad del procedimiento. Se utilizó un índice de objetividad del 86.45%, un índice de utilidad del 83.93% y un índice de validez total de 0.8519, con un coeficiente de confiabilidad de ANOCHI de 0.8143. La propuesta se aplicó en el entorno empresarial cubano y se evaluó su factibilidad. **Aporte de la investigación:**

El principal aporte de la investigación es la validación de un procedimiento de gestión empresarial utilizando un enfoque práctico y económico, basado en la experiencia de expertos. Este enfoque elimina la necesidad de estudios de caso costosos y garantiza una validación eficiente y efectiva, lo que lo convierte en una alternativa viable para la gestión empresarial en el contexto cubano. La propuesta ofrece una manera confiable de validar procedimientos sin generar grandes costos, lo que mejora la toma de decisiones empresariales, especialmente en sectores como el de la gastronomía. (García Pulido, Frías Jiménez, & Medina León, 2021)

Título: “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional”.

Autores: Bernal, A., Martínez, P., López, J., & Rodríguez, T. (2020). **Objetivo:** El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el capital humano y el desempeño organizacional en empresas del sector comercial de Tamaulipas, México, con un enfoque particular en empresas medianas y grandes. El estudio utiliza personal directivo como informantes clave para la recolección de datos, con el fin de evaluar cómo el capital humano influye en el rendimiento organizacional. **Métodos:** La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, en el cual se aplicaron cuestionarios a

directivos de 253 empresas para obtener datos sobre el capital humano y el desempeño organizacional. Para analizar la relación entre las variables, se utilizó un análisis de regresión lineal, lo que permitió obtener evidencia estadística sobre su dependencia. El análisis incluyó técnicas estadísticas como el análisis de correlación y el modelo de regresión lineal para evaluar la magnitud de la relación entre el capital humano y el desempeño organizacional. Aunque el valor de R^2 fue relativamente bajo (0.368), los resultados indicaron una relación directamente proporcional entre ambas variables, demostrando que, por cada incremento en el capital humano, el desempeño organizacional aumentaba, en promedio, 12.147 veces. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de la investigación es la confirmación estadística de la relación positiva entre el capital humano y el desempeño organizacional, destacando la importancia de mejorar el capital humano como estrategia para incrementar el rendimiento empresarial. A pesar de que el valor de R^2 fue bajo, los resultados indican que el aumento del capital humano tiene un impacto directo en el desempeño organizacional. Esto resalta la necesidad de que las empresas inviertan en el desarrollo del capital humano para mejorar su competitividad y eficiencia. (Bernal González, Pedraza Melo, & Castillo Hernández, 2020)

Título: “Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas”. **Autor:** Julio, P. (2020). **Objetivo:** El objetivo de este artículo es analizar la importancia del modelo de gestión empresarial en las organizaciones modernas, presentando un conjunto de elementos teóricos y conceptuales relacionados con la ciencia de la administración, la gestión empresarial y los modelos de gestión. **Métodos:** El artículo se basa en un enfoque teórico y conceptual, revisando literatura existente sobre los modelos de gestión empresarial y su impacto en las organizaciones modernas. A través de una revisión documental y el análisis de

estudios previos, el autor establece las conexiones entre la gestión empresarial, los modelos de gestión y su influencia en el desempeño organizacional, sin aplicar técnicas de investigación empírica. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de la investigación es la revalorización de los modelos de gestión empresarial como herramientas fundamentales para que las empresas puedan enfrentar nuevos desafíos en un entorno cada vez más competitivo. El estudio concluye que implementar un modelo de gestión empresarial adecuado es esencial no solo para el crecimiento económico de las empresas, sino también para impulsar el desarrollo económico en general, ya que las empresas que adoptan estos modelos contribuyen al progreso del sector industrial al que pertenecen. (Julio, 2020)

1.7.2. Nacionales

Título: “Relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas de Lima Metropolitana 2021”. **Autor:** Santillán (2022). **Objetivo:** El objetivo de esta investigación es determinar si existe una relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas en Lima Metropolitana durante el año 2021. El estudio busca comprobar si la implementación de innovaciones en los servicios ofrecidos por estos hoteles influye positivamente en su rendimiento organizacional. **Métodos:** Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental y transversal. La población estudiada incluyó 143 hoteles tres estrellas en Lima Metropolitana, y se seleccionó una muestra de 105 hoteles para el análisis. El instrumento principal utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario dirigido a los encargados de los establecimientos. Con un nivel de significancia de 0.05, se aplicó una prueba de correlación y se encontraron resultados estadísticamente significativos ($r = 0.783$, $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta

investigación es la confirmación de que la innovación en servicios tiene una relación significativa y positiva con el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas en Lima Metropolitana. Este hallazgo resalta la importancia de innovar en los servicios para mejorar el rendimiento organizacional de los hoteles, ofreciendo evidencia de que la adopción de prácticas innovadoras contribuye de manera significativa al éxito y competitividad de estos establecimientos en un mercado altamente competitivo. (Santillán Dulanto, 2022)

Título: “Relación de la innovación y el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro 2019”. **Autor:** Alcaide (2020). **Objetivo:** El propósito de este estudio es explorar la relación e influencia de la innovación en el desempeño organizacional de los restaurantes de comida rápida en San Isidro durante el año 2019. La investigación busca determinar cómo las prácticas innovadoras influyen en la eficiencia y el rendimiento de estos establecimientos. **Métodos:** La investigación adopta un enfoque mixto, correlacional, y no experimental transversal. La muestra está compuesta por 78 directivos de restaurantes de comida rápida en el distrito de San Isidro. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta como instrumento de investigación cuantitativa, aplicada a la muestra seleccionada. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando pruebas estadísticas con un nivel de significancia del 5%, resultando en una correlación significativa entre la innovación y el desempeño organizacional ($r = 0.569$; $p = 0.000 < 0.01$). **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta investigación es la confirmación de que la innovación tiene una relación significativa con el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro. Los resultados evidencian que las prácticas innovadoras implementadas en estos establecimientos contribuyen positivamente al rendimiento organizacional, demostrando que la innovación no solo mejora los procesos internos,

sino también la competitividad y la adaptabilidad al mercado. Esto subraya la importancia de fomentar la innovación en el sector de comida rápida para mejorar su desempeño en un entorno competitivo. (Alcaide Cárdenas, 2020)

Título: "Proceso administrativo y gestión empresarial en la empresa mecatrónica Hospital Industrial EIRL en la ciudad de Iquitos". **Autores:** Trigos y Ayllon (2020).

Objetivo: El objetivo de este estudio es establecer la relación entre el proceso administrativo y la gestión empresarial en la empresa Mecatrónica Hospital Industrial EIRL en la ciudad de Iquitos, con el propósito de identificar la importancia de un adecuado sistema administrativo y de gestión empresarial para enfrentar los desafíos del entorno. **Métodos:** El estudio adoptó un enfoque no experimental, descriptivo correlacional, en el cual se recolectaron datos sobre las prácticas de gestión y los procesos administrativos dentro de la empresa. El análisis se realizó utilizando el coeficiente tau-b de Kendall, con un valor de $t-b = 2.262$ y un p-valor de 0.024, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 (5%), lo que confirma una relación estadísticamente significativa entre las variables de proceso administrativo y gestión empresarial. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de la investigación es la confirmación de que existe una relación significativa entre el proceso administrativo y la gestión empresarial en la empresa Mecatrónica Hospital Industrial EIRL, destacando la importancia de fortalecer ambos componentes para mejorar el desempeño organizacional. Este hallazgo subraya la necesidad de que la empresa implemente un sistema administrativo más eficiente y una gestión empresarial adecuada para enfrentar los retos del entorno empresarial y mejorar su competitividad. (Trigoso Godoy & Ayllon Guabloche, 2020)

Título: “Relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2019”. **Autores:** Cumpa y Bolívar (2020). **Objetivo:** El objetivo de esta tesis es analizar la relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las empresas MYPES del comercio comercial de Gamarra, durante el año 2019. La investigación busca determinar cómo la innovación influye en el rendimiento de estas pequeñas y medianas empresas dedicadas a la confección. **Métodos:** La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, con un enfoque no experimental y transversal. La población considerada abarcó 5160 empresas MYPES en Gamarra, y la muestra seleccionada fue de 293 MYPES mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios diseñados específicamente para evaluar la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las empresas. Los resultados fueron analizados con un nivel de significancia del 0.05, y se encontró una correlación significativa ($r = 0.645$, $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), lo que confirma que la capacidad de innovación tiene una relación positiva con el desempeño organizacional. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta tesis es la confirmación de que la capacidad de innovación tiene una relación positiva significativa con el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones en Gamarra, lo que subraya la importancia de innovar para mejorar el rendimiento y la competitividad de estas empresas. Este hallazgo proporciona evidencia de que invertir en innovación no solo optimiza los procesos internos, sino que también mejora la adaptabilidad al mercado, lo que contribuye al éxito empresarial en un entorno competitivo. (Cumpa Espinoza & Bolívar Flores, 2020)

Título: “La gestión empresarial y la rentabilidad en la Empresa Faket Sport Juliaca 2019”. **Autores:** Chira y Suaquita (2020). **Objetivo:** El objetivo de este estudio fue

indicar la relación entre la gestión empresarial y la rentabilidad en la empresa Faket Sport en Juliaca, en el año 2019. La investigación busca analizar cómo las prácticas de gestión empresarial impactan directamente en los resultados financieros y operativos de la empresa. **Métodos:** La investigación se basó en un enfoque correlacional y no experimental. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario compuesto por 10 ítems dirigidos a evaluar la gestión empresarial en la empresa. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando el coeficiente Rho de Pearson, que resultó en un valor de 0.561, indicando una relación moderada entre la gestión empresarial y la rentabilidad de la empresa. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de este estudio es la confirmación de que una mejor gestión empresarial está positivamente relacionada con una mayor rentabilidad en la empresa. Este hallazgo resalta la importancia de implementar prácticas efectivas de gestión empresarial para mejorar tanto los resultados financieros como los operativos. Además, subraya cómo una gestión adecuada puede fomentar un crecimiento sostenible y aumentar la competitividad de la empresa en el mercado. (Chira Paja & Suaquita Ticona, 2020)

Título: “El capital intelectual y su relación con el desempeño organizacional de las cajas municipales de la provincia de Arequipa, periodo 2023”. **Autor:** Rojas (2025)

Objetivo: El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el capital intelectual y el desempeño organizacional en las cajas municipales de la provincia de Arequipa durante el año 2023. El estudio busca establecer cómo el capital intelectual de estas instituciones financieras influye en su desempeño y eficiencia operativa.

Métodos: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional, y un diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 59 agencias de cajas municipales. La recolección de datos se realizó mediante encuestas digitales,

utilizando un cuestionario de 10 preguntas para cada una de las variables, con preguntas cerradas tipo Likert. La validez del instrumento se garantizó a través de una revisión por expertos, y la confiabilidad se evaluó con el alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.881 y 0.917 para las variables de capital intelectual y desempeño organizacional, respectivamente. Los resultados fueron analizados mediante el coeficiente Rho Spearman, obteniendo un valor de 0.760 y un p-valor menor a 0.050, lo que permitió validar la hipótesis general de que el capital intelectual está significativamente relacionado con el desempeño organizacional en las cajas municipales. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta investigación es la confirmación estadística de que el capital intelectual tiene una relación positiva significativa con el desempeño organizacional de las cajas municipales de la provincia de Arequipa. Este hallazgo resalta la importancia de gestionar y aprovechar el capital intelectual dentro de las instituciones financieras para mejorar su rendimiento y competitividad. Los resultados sugieren que una adecuada gestión del conocimiento, habilidades y competencias del personal es clave para alcanzar una mayor eficiencia operativa y una mejor posición en el mercado. (Rojas Agramonte, 2024)

Título: “Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021”. **Autor:** Fernández (2022). **Objetivo:** El objetivo de esta tesis es determinar la influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional en la Universidad San Martín de Porres, Filial Sur Arequipa, durante el año 2021. **Métodos:** El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. La población estudiada incluyó tanto a docentes como a personal administrativo de la universidad. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios virtuales

diseñados para medir las variables y sus respectivas dimensiones. Los resultados obtenidos permitieron analizar la relación entre la calidad de la gestión gerencial y el desempeño organizacional, evidenciando una relación significativa entre ambas variables. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta tesis es la confirmación de que la gestión gerencial influye directamente en el desempeño organizacional en la universidad. Se encontró que el 43% del personal docente y administrativo con un bajo nivel de desempeño también presenta un bajo nivel de gestión gerencial, lo que sugiere que la calidad de la gestión gerencial es un factor clave para mejorar los resultados organizacionales. Este hallazgo resalta la importancia de fortalecer las prácticas de gestión gerencial en instituciones educativas para optimizar el rendimiento y la eficiencia de su personal, lo cual contribuye al éxito organizacional de la universidad. (Fernandez Bobadilla, 2022)

Título: “Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, 2022”. **Autores:** Minaya y Villanueva (2022).

Objetivo: El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, durante el año 2022. **Métodos:** El estudio se diseñó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel descriptivo-correlacional y causal. La población total incluyó a 142 trabajadores del área administrativa de la municipalidad, de los cuales se seleccionó una muestra de 40 colaboradores. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios, uno con 21 ítems para medir el compromiso laboral y otro con 18 ítems para medir el desempeño organizacional. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0.778 y 0.777 para las variables, respectivamente. Además, se utilizó la prueba inferencial Shapiro-Wilk para analizar

la normalidad de los datos, obteniendo valores de 0.005 y 0.105, lo que confirmó la existencia de una relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta investigación es la confirmación estadística de la relación significativa entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar el compromiso laboral como una estrategia clave para mejorar el desempeño organizacional. Los resultados indican que un mayor compromiso de los empleados contribuye significativamente a mejorar la eficiencia y los resultados en la organización, lo que resalta la necesidad de políticas y prácticas que incentiven el compromiso en el lugar de trabajo. (Minaya Lopez & Villanueva Rojas, 2022)

Título: “Gestión empresarial y ventas en las MYPES de rubro vidriería en Arequipa 2022”. **Autor:** Bautista (2022). **Objetivo:** El objetivo de esta tesis es determinar la relación entre la gestión empresarial y las ventas en las MYPES del sector vidriería en Arequipa, durante el año 2022. **Métodos:** El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño descriptivo y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de las MYPES dedicadas a la vidriería en Arequipa. Para la recolección de datos, se utilizó un análisis exploratorio y se aplicó una encuesta a los colaboradores, la cual fue validada por el juicio de tres expertos. Los resultados obtenidos fueron procesados utilizando el programa estadístico SPSS versión 25. Se calculó el coeficiente de Spearman, que resultó en un valor de 0.157, indicando una correlación positiva débil. El valor de significancia bilateral fue de 0.407, lo que permitió rechazar la hipótesis alterna y confirmar la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación positiva significativa entre la gestión empresarial y las ventas en las MYPES de vidriería. **Aporte de la investigación:** El

principal aporte de esta investigación es la evidencia de que no existe una relación positiva significativa ² entre la gestión empresarial y las ventas en las MYPES de vidriería en Arequipa. Este resultado sugiere que, aunque la gestión empresarial es importante, otros factores pueden estar influyendo en las ventas de estas empresas. Por lo tanto, ² se recomienda prestar más atención a la gestión empresarial, identificando elementos clave que podrían mejorar las ventas, lo que contribuiría a obtener mayores beneficios y fortalecer el desarrollo del negocio en este sector. (Bautista Ojeda, 2022)

1.7.3. Locales

Título: “Proceso administrativo y gestión empresarial de la empresa JC Stock SAC-Arequipa”. **Autor:** Gutiérrez (2021). **Objetivo:** El objetivo de este estudio es establecer la relación entre el proceso administrativo y la gestión empresarial en la empresa JC Stock SAC en Arequipa, con el fin de determinar cómo la gestión empresarial se ve influenciada por los procesos administrativos en esta empresa. **Métodos:** La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ¹ no experimental y correlacional. La población estudiada consistió en 50 colaboradores de la empresa, y se consideró la totalidad de la población sin realizar muestreo. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta que incluyó un cuestionario diseñado específicamente para este estudio. Los resultados fueron analizados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.864 y un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.05, lo que valida la relación estadística significativa encontrada entre el proceso administrativo y la gestión empresarial. **Aporte de la investigación:** El principal aporte de esta investigación es la confirmación de una relación positiva y significativa entre el proceso administrativo y la gestión empresarial en la empresa JC Stock SAC. Este hallazgo subraya la

importancia de una gestión administrativa eficiente para mejorar los procesos internos y fortalecer el desempeño organizacional. Los resultados sugieren que una gestión empresarial bien estructurada, apoyada en procesos administrativos efectivos, puede contribuir al mejoramiento continuo y al éxito organizacional de la empresa. (Gutierrez Bolaños, 2021)

Título: “Análisis del Desempeño Organizacional con el Modelo de las 7s de McKinsey en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) Sede Cusco 2022”. **Autores:** Guzman Chacon y Ttito Cuyo (2023). **Objetivo:** caracterizar el desempeño organizacional de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) Sede Cusco en 2022, utilizando el Modelo de las 7S de McKinsey, para evaluar cómo se reflejan los elementos clave del modelo en el funcionamiento y eficiencia de la organización. **Metodología:** La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, lo que significa que se buscó comprender la situación del desempeño organizacional en un momento específico, sin manipular las variables. Utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. La muestra estuvo compuesta por 90 colaboradores de SUNARP Sede Cusco. Las técnicas de recolección de datos fueron encuestas y entrevistas. Se empleó un cuestionario con 29 ítems basados en la escala de Likert, y una guía de entrevista estructurada con 9 preguntas. El alcance fue descriptivo, centrado en detallar las características del desempeño organizacional según las dimensiones del modelo de McKinsey. **Aporte de la investigación:** El aporte principal de esta investigación radica en proporcionar una visión detallada y actualizada del desempeño organizacional de SUNARP Sede Cusco a través de un modelo probado, el Modelo de las 7S de McKinsey. Los resultados mostraron que, a pesar de contar con fortalezas como el conocimiento de la misión y visión

institucional, estrategias de capacitación, y un estilo de liderazgo democrático, el desempeño organizacional fue poco favorable. Las debilidades incluyeron incumplimiento de metas institucionales, reducción del presupuesto, insuficiencia de personal y falta de evaluación del desempeño laboral. Estos hallazgos son valiosos para la institución, ya que ofrecen bases objetivas para mejorar su gestión interna, optimizar recursos y fortalecer el compromiso de los colaboradores. (Guzman Chacon & Tito Cuyo, 2023)

1.8. Hipótesis

- ² Existe relación significativa de la planificación con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, año 2025.
- Existe relación significativa de la organización con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, 2025.
- Existe relación significativa de la dirección con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, 2025.
- Existe relación significativa del cambio con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, 2025.

CAPÍTULO II

2. Aspectos Metodológicos

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, ya que tiene como finalidad profundizar en el conocimiento teórico sobre la relación entre las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional. Este tipo de investigación se centra en el desarrollo del saber científico, sin que necesariamente se busque una aplicación práctica o una solución inmediata a un problema específico. En este sentido, se trata de una investigación orientada a ampliar el marco conceptual del ámbito de la gestión empresarial, contribuyendo a la comprensión de cómo determinadas habilidades influyen en el rendimiento organizacional en un contexto específico.

El carácter básico de esta investigación se justifica porque se pretende analizar la vinculación entre dos constructos teóricos que han sido ampliamente abordados en el campo de la administración, pero que requieren ser estudiados dentro de contextos particulares como el sector inmobiliario en Cusco, Perú. La generación de este conocimiento puede servir como base para futuras investigaciones aplicadas que deseen implementar mejoras en la gestión de organizaciones similares.

2.2. Alcance

Esta investigación se ubica en el **nivel correlacional**, ya que tiene como propósito determinar la existencia y el grado de relación entre dos variables principales:

- **Variable independiente:** Habilidades de gestión empresarial.
- **Variable dependiente:** Desempeño organizacional.

El enfoque correlacional permite establecer si existe una asociación entre ambas variables, así como la dirección y magnitud de dicha relación. No se pretende manipular las variables ni establecer una relación de causalidad directa, sino identificar si a mayores o menores niveles de ciertas habilidades gerenciales se presentan cambios en el nivel de desempeño organizacional. Este tipo de estudios es útil para construir hipótesis que pueden ser exploradas en investigaciones de nivel explicativo o experimental.

2.3. Técnica

La técnica de recolección de datos seleccionada para la presente investigación fue la **encuesta**. Esta técnica permite obtener información de forma sistemática y estandarizada, facilitando la recolección de datos cuantitativos a través de una muestra representativa de los sujetos de estudio. Se eligió la encuesta por su capacidad para captar percepciones, valoraciones y opiniones de los trabajadores sobre las variables de interés habilidades de gestión empresarial y desempeño organizacional de forma directa, objetiva y eficiente.

Además, esta técnica se adapta adecuadamente al enfoque cuantitativo y al diseño no experimental de tipo transversal de esta investigación.

2.4. Instrumento

El instrumento de recolección de datos fue un **cuestionario estructurado**. Este cuestionario estuvo conformado por ítems cerrados en escala tipo Likert de cinco

puntos, que iban desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. El cuestionario se dividió en dos secciones:

- La **primera sección** se centró en la medición de las **habilidades de gestión empresarial**, abordando dimensiones como liderazgo, comunicación, planificación, toma de decisiones, delegación de funciones y resolución de conflictos.
- La **segunda sección** evaluó el **desempeño organizacional**, considerando aspectos como productividad, cumplimiento de objetivos, eficiencia en procesos, clima laboral y satisfacción del personal.

El instrumento fue sometido a un proceso de **validación de contenido** mediante juicio de expertos en administración y metodología de la investigación, y se realizó una **prueba piloto** con un pequeño grupo de trabajadores, a fin de garantizar la comprensión de los ítems y la consistencia interna del cuestionario.

2.5. Enfoque

El enfoque fue cuantitativo dato que se utilizó un análisis estadístico de los datos de las variables y dimensiones.

2.6. Ámbito

Este estudio se desarrolló en la ciudad del Cusco, Perú, donde se encuentra ubicada la empresa *Tutierra Grupo Inmobiliario S.A.C.*.

Se eligió este lugar porque representa un contexto empresarial en crecimiento dentro del rubro inmobiliario, lo cual permite observar de manera directa cómo se

desarrollan las habilidades de gestión empresarial y cómo estas se relacionan con el desempeño organizacional.

El ámbito geográfico está claramente delimitado a la sede principal de la empresa en Cusco, ya que allí se concentran las principales áreas administrativas y de toma de decisiones. Además, al ser una empresa que opera en un entorno local, se vuelve más factible realizar una observación más cercana y obtener información precisa de los colaboradores.

Este entorno permite analizar la realidad desde un contexto concreto y real, considerando factores propios de la región como la cultura organizacional, las dinámicas laborales y el mercado inmobiliario local, lo cual enriquece el estudio y le otorga un enfoque aplicado.

2.7. Temporalidad

Para esta investigación se ha considerado el año **2025** como periodo de estudio. Al enfocarnos en un solo año, se pudo trabajar con información reciente, válida y ajustada al contexto real de la organización.

2.8. Unidad de estudio

Para el desarrollo de esta investigación se tomó como referencia el año **2025**. Durante este periodo se realizó toda la fase de recolección de datos, así como el análisis y procesamiento de la información obtenida. La elección de este año responde a la necesidad de contar con información actualizada que refleje la realidad concreta de la empresa *Tutierra Grupo Inmobiliario* en un momento específico.

Se optó por un diseño transversal, es decir, la información se recogió en un solo momento dentro del año, sin hacer un seguimiento continuo o comparaciones a lo largo del tiempo. Esta decisión se basó en el objetivo de capturar una “fotografía” clara y precisa del estado de las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional en ese momento puntual. Así, se pudo analizar cómo estas variables se relacionan en el contexto actual, sin que los resultados se vieran afectados por cambios futuros o pasados.

2.9. Estrategias para la información

Para asegurar que la información obtenida fuera de calidad y reflejara fielmente la realidad de la empresa, se implementaron varias estrategias durante el proceso de recolección de datos.

En primer lugar, se diseñó un cuestionario basado en los objetivos de la investigación y en la revisión teórica previa. Se buscó que las preguntas fueran claras, específicas y fáciles de comprender para los encuestados. Antes de aplicar el cuestionario de manera definitiva, se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de colaboradores para detectar posibles errores o confusiones en la redacción de los ítems. Esta fase fue fundamental para ajustar el instrumento y garantizar su validez.

En segundo lugar, se coordinó con los responsables de la empresa para planificar la aplicación de la encuesta en horarios que no interfirieran con las actividades laborales, buscando causar el menor impacto posible. También se explicó a los participantes el objetivo del estudio y se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas, resaltando que su participación era voluntaria y que los datos serían usados exclusivamente con fines académicos.

Durante la aplicación, se procuró un ambiente tranquilo y adecuado para que los trabajadores se sintieran cómodos al responder, evitando presiones o interrupciones. Además, se supervisó el proceso para resolver dudas y asegurar que las encuestas fueran completadas correctamente.

Finalmente, toda la información recopilada fue registrada y almacenada cuidadosamente, siguiendo protocolos que garantizan su integridad y privacidad. Esto permitió que el análisis posterior se realizara con datos confiables, contribuyendo a la calidad y rigor del estudio.

2.10. Pruebas

2.10.1. Coeficiente de correlación de Pearson

Es una medida de dependencia lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas y continuas.

- Para una población:

$$\rho_{X,Y} = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \sigma_Y} = \frac{\text{Cov}(X, Y)}{\sqrt{\text{Var}(X) \text{Var}(Y)}}$$

- Para una muestra, se estima la fórmula:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Donde x_i y y_i son los valores observados, $\bar{x}$ y $\bar{y}$ las medias muestrales, y n el tamaño de la muestra. El valor de r oscila entre -1 y 1, indicando relación lineal negativa perfecta, ausencia de relación lineal o relación lineal positiva perfecta, respectivamente. (Levin & Rubin, 2013)

2.10.2. Coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman, también denominado *rho de Spearman* (ρ), es una medida estadística no paramétrica que evalúa la relación monótona entre dos variables, es decir, si los valores de una tienden a aumentar o disminuir de forma consistente a medida que cambian los valores de la otra (Corder & Foreman, 2014).

El método se basa en reemplazar los valores originales de cada variable por sus respectivos rangos y, posteriormente, calcular la correlación entre estos rangos (Daniel & Cross, 2018)

Esto lo hace especialmente útil en estudios con escalas ordinales, encuestas tipo Likert, o cuando se sospecha que la relación no es lineal.

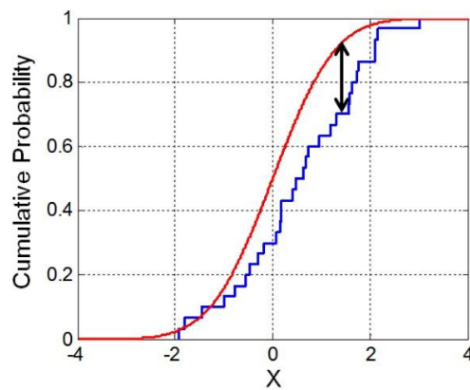
$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

En casos con empates o para un cálculo más preciso, se utiliza la expresión general basada en la covarianza de rangos:

$$\rho = \frac{\text{cov}(R_X, R_Y)}{\sigma_{R_X} \cdot \sigma_{R_Y}}$$

2.10.3. Test de normalidad de kolmogorov-Smirnov

El test de Kolmogorov-Smirnov es una prueba no paramétrica que evalúa la igualdad entre la distribución empírica de una muestra y una distribución teórica específica, continua o discontinua. Este test cuantifica la distancia máxima entre la función de distribución acumulada empírica $F_n(x)$ y la función de distribución acumulada teórica $F(x)$:



2.11. Datos de la Empresa

2.11.1. Nombre Social de la Empresa

GRUPO TU TIERRA INMOBILIARIA E.R.L

RUC: 20608818015

UBICACIÓN: Av. 28 de Julio S1-2, 4to Paradero Ttio – Wanchaq - Cusco

2.11.2. Descripción de la empresa:

Somos una empresa que actuamos con ética, transparencia y respeto en todas nuestras relaciones, ya que actuamos con ética, transparencia y respeto en todas nuestras relaciones, gracias a ello buscamos soluciones creativas y sostenibles para cada reto. Además, protegemos y potenciamos la naturaleza como parte esencial de cada desarrollo, escuchamos, entendemos y acompañamos a nuestros clientes y colaboradores para construir relaciones duraderas ya que creamos valor económico para nuestros clientes e inversionistas sin comprometer el bienestar social y ambiental.

MISIÓN: En Tutierra transformamos sueños en realidades tangibles, creando proyectos inmobiliarios que combinan armoniosamente naturaleza, calidad de vida y rentabilidad. Ofrecemos hogares donde las personas puedan vivir en plenitud y conectarse con el entorno, y desarrollamos oportunidades de inversión sólidas y sostenibles que generan valor a lo largo del tiempo

VISION: Ser la empresa inmobiliaria líder en el desarrollo de proyectos campestres y residenciales en el país, reconocida por nuestra innovación, compromiso ambiental

y capacidad para generar bienestar y prosperidad, convirtiendo cada proyecto en un legado para las futuras generaciones.

2.11.3. Descripción del Sector, Público Objetivo

El sector inmobiliario abarca todas las transacciones y procesos vinculados a los bienes raíces. Esto incluye desde la adquisición de propiedades hasta su promoción, financiamiento, construcción, administración y comercialización, nuestro público objetivo son aquellas personas que tienen un poder adquisitivo alto conformado principalmente por personas entre 28 y 50 años, de niveles socioeconómicos B y C, este grupo incluye a profesionales, emprendedores y familias jóvenes con ingresos medios y estables, interesados en departamentos o casas ubicadas en zonas seguras y con buena accesibilidad. También se considera un segmento secundario de inversionistas locales y nacionales que buscan oportunidades de rentabilidad inmobiliaria en Cusco.

2.11.4. Indicadores para medir las variables:

Variables	Dimensiones	Indicadores	
Variable 1: Gestión empresarial	Planificación	Objetivos	¿Considera Ud. los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y la misión de la empresa?
		Políticas	¿Considera Ud. ¿Las políticas institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la empresa?
		Procedimientos	¿Considera Ud. los procesos estratégicos que se realizan en la empresa están en función a la visión de la misma?
		Disposición de actividades	¿Considera Ud. las actividades laborales están correctamente definidas?
	Organización	División del trabajo	¿Considera Ud. la estructura orgánica de la empresa define claramente la línea jerárquica?
		Responsabilidades	¿Considera Ud. la estructura orgánica de la empresa define claramente la línea jerárquica?
		Claridad de normas	¿Considera Ud. los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución?
		Motivación	¿Considera Ud. existe motivación al realizar sus funciones o trabajos en equipo?
	Dirección	Liderazgo	¿Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa?
		Comunicación	¿Considera Ud. la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva?
		Trabajo en equipo	¿Considera Ud. los directivos emiten algún incentivo por el trabajo destacado?
		Supervisión	¿Considera Ud. existe una supervisión adecuada de las actividades desarrolladas en la institución?
	Control	Evaluación	¿Considera Ud. existe una evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución?

Variables	Dimensiones	Indicadores	
Variable 2: Desempeño organizacional	Desempeño Operacional	Eficiencia	Usted como trabajador se considera eficiente al realizar sus labores.
		Función	Usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa.
		Tiempo	Usted administra adecuadamente su tiempo al ejecutar sus labores.
		Efectividad	Usted como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva
		Decisiones	Las Labores desempeñadas por usted aportan valor a la empresa.
	Desempeño Financiero	Reconocimiento de logros	La empresa reconoce sus logros como trabajador de la empresa.
		Satisfacción	Usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe.
		Flexibilidad	La empresa brinda flexibilidad horaria a sus trabajadores.
		Oportunidades	La empresa ofrece oportunidades de ascenso laboral a su personal.
		Expectativas	La remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador.
		Intercambio administrativo	La empresa facilita el intercambio administrativo para sus empleados.

CAPÍTULO III

3. Resultados

Los resultados de la presente investigación están estructurados de la siguiente manera:

Resultados descriptivos, en estos se presenta las características o caracterización de la empresa como: sexo de los trabajadores, área laboral, estado civil, planificación de la empresa, organización de la empresa, dirección de la empresa, control de la empresa, desempeño financiero, desempeño operacional. Luego los resultados inferenciales, en esta parte se muestra la prueba de normalidad de los datos para poder aplicar el coeficiente de correlación de Spierman donde se evidencia que los datos no presentan una distribución normal. Donde se fundamenta el estadístico a utilizar la presente investigación, posteriormente se han agregado los resultados respondiendo a cada pregunta específica de investigación y de esta manera ha quedado demostrada la hipótesis.

3.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

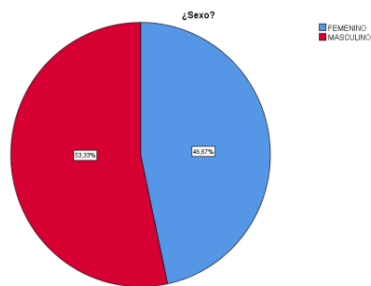
Sexo de los trabajadores de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Femenino	14	46,7	46,7	46,7
	Masculino	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Figura 2.

Sexo de los trabajadores de la empresa



Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, el porcentaje del género femenino es 46.7% por otro lado el porcentaje masculino representa el 53,3%. Por lo que podemos interpretar que en la empresa hay más trabajadores masculinos que femeninos.

Tabla 2

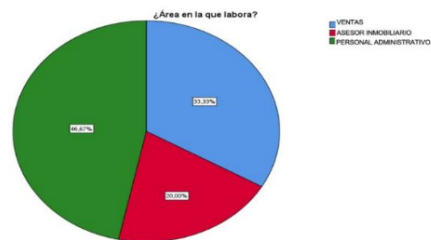
Área laboral de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Ventas	10	33,3	33,3	33,3
	Asesor mobiliario	6	20,0	20,0	53,3
	Personal administrativo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Figura 3.

Área laboral de los trabajadores



Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior en cuanto al área vemos que el 46.7% de los trabajadores se encuentran en el área de CEO, el 33.3% se encuentra en el área de ventas, por último solo un 20% se encuentra en el área de asesores inmobiliarios

Tabla 3

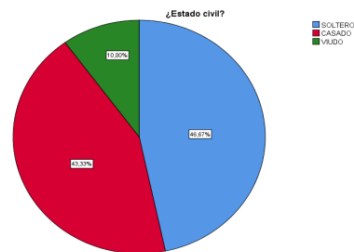
6
Estado civil de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Soltero	14	46,7	46,7	46,7
	Casado	13	43,3	43,3	90,0
	Viudo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Figura 4.

Estado civil de los trabajadores



Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS

Como se puede observar en el cuadro anterior con respecto al estado civil de los trabajadores vemos que el 46.7% de los trabajadores son solteros y el 43.3% son casados y solo el 10% de los trabajadores son viudos. Por lo que podemos entender que la mayor parte de los trabajadores de esta empresa son solteros.

Tabla 4

Dimensión planificación: ² ¿Considera Ud. los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y la misión de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	En deacuerdo	1	3,3	3,4	3,4
	Ni desacuerdo	6	20,0	20,7	24,1
	De acuerdo	14	46,7	48,3	72,4
	Muy de acuerdo	8	26,7	27,6	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Mancante	Sistema	1	3,3		
	Total	30	100,0		

Nota. Encueta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto a si los trabajadores consideran que ² los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y misión de la empresa, observamos que el 46.7% están de acuerdo, seguido de un 26.7% muy de acuerdo por otro lado ni acuerdo ni desacuerdo presenta el 20% y en desacuerdo un 3.3%.

Tabla 5

Dimensión Organización: ¿²Considera ud. los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Muy en de acuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	13,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	6	20,0	20,0	33,3
	De acuerdo	12	40,0	40,0	73,3
	Muy de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto si ²los colaboradores conocen sus funciones específicas además de que las normas y procedimientos a seguir son claras en la institución, observamos que el 40% está en desacuerdo, seguido de un 26.7% muy de acuerdo, por otro lado ni acuerdo ni desacuerdo presenta un 20% , en desacuerdo 10% y en muy desacuerdo 3.3%

Tabla 6

Dimensión Dirección: ¿²Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	En desacuerdo	1	3,3	3,4	3,4
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	26,7	27,6	31,0
	De acuerdo	6	20,0	20,7	51,7
	Muy de acuerdo	14	46,7	48,3	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Mancante Sistema		1	3,3		
Total		30	100,0		

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto si usted considera ²que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa, observamos que el 46.7% está en muy de acuerdo, seguido de un 26.7% ni acuerdo ni desacuerdo, por otro lado de acuerdo presenta un 20% y En desacuerdo un 3.3%

Tabla 7

Dimensión control: ¿Considera Ud. existe una evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido Muy en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	30,0	30,0	36,7
De acuerdo	12	40,0	40,0	76,7
Muy de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto si usted considera que existe una buena evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución, observamos que el 40% está de acuerdo, seguido de un 30% ni acuerdo ni desacuerdo, por otro lado muy de acuerdo presenta un 23.3% y en desacuerdo y muy desacuerdo un 3.3%.

Tabla 8a.

Desempeño Operacional: Usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Muy en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	3	10,0	10,0	13,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	26,7	26,7	40,0
	De acuerdo	7	23,3	23,3	63,3
	Muy de acuerdo	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto si usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa, observamos que el 36.7% está en muy de acuerdo, seguido de un 26.7% ni acuerdo ni desacuerdo, por otro lado de acuerdo presenta un 23.3%, en desacuerdo 10% y muy desacuerdo un 3.3%.

Tabla 8b

Desempeño Operacional: Usted como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	De acuerdo	13	43,3	43,3	70,0
	Muy de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto si usted como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva, observamos que el 43.3% está en de acuerdo, seguido de un 30% muy de acuerdo, por otro lado, de acuerdo ni desacuerdo presenta un 23.3%, y en desacuerdo 3.3

Tabla 9a

Desempeño Financiero: La remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	20,0	20,0	23,3
	De acuerdo	9	30,0	30,0	53,3
	Muy de acuerdo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto a la remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador, observamos que el 46.7% está en muy acuerdo, seguido de un 30% de acuerdo, por otro lado de acuerdo ni desacuerdo presenta un 20%, y en desacuerdo 3.3%

Tabla 9b

Desempeño Financiero: **Usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentual valida	Porcentual acumulativa
Valido	Muy en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	1	3,3	3,3	6,7
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	16,7	16,7	23,3
	De acuerdo	14	46,7	46,7	70,0
	Muy de acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta de las encuestas procesadas en SPSS

Como podemos observar en la tabla anterior, en cuanto usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe, observamos que el 46.7% está de acuerdo, seguido de un 30% muy de acuerdo, por otro lado de acuerdo ni desacuerdo presenta un 16.7%, y en desacuerdo y muy desacuerdo 3.3%.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Pruebas de normalidad

Para los resultados inferenciales, hay dos tipos de análisis estadísticos que pueden realizarse: los análisis paramétricos y los no paramétricos.

- **Paramétricos:** La distribución poblacional de la variable dependiente es normal: el universo tiene **una distribución normal**.
- **No paramétricos:** La mayoría de estos análisis no requieren de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional. **Aceptan distribuciones no normales** (distribuciones “libres”).

En consecuencia, para identificar el tipo de estadística y estadístico a utilizar, es necesario aplicar los contrastes de hipótesis para identificar la normalidad o no de nuestras variables y sus datos. En ese sentido se debe aplicar el *Test de Kolmogorov-Smirnov, métodos para detectar normalidad:*

Informales:

- *Histogramas*
- *Curvas*

Formales:

- *Test de Shapiro Wilk: Para muestras pequeñas, menos de 50 elementos*
- *Test de Kolmogorov-Smirnov: Para muestras grandes, igual o más de 50 elementos que se presenta a continuación:*

Hipótesis de normalidad:

H₀: Los datos presentan una Distribución Normal

H₁: Los datos no presentan una Distribución Normal

- Si el P-value > 0.05 No se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se debe trabajar con la **Estadística Paramétrica**.
- Si el P-value < 0.05 Se rechaza la Hipótesis Nula. Por lo tanto, se debe trabajar con la **Estadística No Paramétrica**.

Tabla 10

Prueba de normalidad de los datos

	Test de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statística	gl	Sign.	Statística	gl	Sign.
CONTROL	,223	26	,002	,879	26	,006
¿Considera Ud. los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y la misión de la empresa?	,088	26	,200*	,977	26	,806
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	,252	26	,000	,811	26	,000
Usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe.	,085	26	,200*	,989	26	,990
DESEMPEÑO OPERACIONAL	,261	26	,000	,842	26	,001
DIRECCIÓN	,199	26	,010	,904	26	,019
La empresa facilita el intercambio administrativo para sus empleados. .	,128	26	,200*	,948	26	,207
¿Considera Ud. los procesos estratégicos que se realizan en la empresa están en función a la visión de la misma?	,195	26	,012	,864	26	,003
DESEMPEÑO FINANCIERO	,109	26	,200*	,961	26	,412
¿Considerar Ud. Las políticas institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la empresa?	,211	26	,004	,855	26	,002
PLANIFICACIÓN	,265	26	,000	,855	26	,002
ORGANIZACIÓN	,224	26	,002	,937	26	,112
¿Considera Ud. existe una evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución?	,230	26	,001	,877	26	,005
La empresa ofrece oportunidades de ascenso laboral a su personal.	,221	26	,002	,876	26	,005
La remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador. .	,214	26	,004	,862	26	,003
La empresa brinda flexibilidad horaria a sus trabajadores.	,298	26	,000	,785	26	,000
Las Labores desempeñadas por usted aportan valor a la empresa.	,215	26	,003	,863	26	,003
¿Sexo?	,297	26	,000	,722	26	,000
Usted administra adecuadamente su tiempo al ejecutar sus labores.	,356	26	,000	,637	26	,000
La empresa reconoce sus logros como trabajador de la empresa.	,197	26	,011	,879	26	,005
Usted como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva	,240	26	,000	,806	26	,000
Usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa.	,233	26	,001	,842	26	,001
¿Considera Ud. la estructura orgánica de la empresa define claramente la línea jerárquica?	,219	26	,002	,851	26	,002
Usted como trabajador se considera eficiente al realizar sus labores.	,214	26	,003	,848	26	,001
¿Considera Ud. existe motivación al realizar sus funciones o trabajos en equipo?	,227	26	,001	,860	26	,002
¿Considera Ud. existe una supervisión adecuada de las actividades desarrolladas en la institución?	,308	26	,000	,798	26	,000
¿Considera Ud. los directivos emiten algún incentivo por el trabajo destacado?	,291	26	,000	,847	26	,001
¿Estado civil?	,290	26	,000	,771	26	,000
	,315	26	,000	,749	26	,000

2 ¿Considera Ud. la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva?	,251	26	,000	,824	26	,000
2 ¿Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa?	,285	26	,000	,802	26	,000
2 ¿Considera Ud. los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución?	,249	26	,000	,861	26	,002
2 ¿Considera Ud. la estructura orgánica de la empresa define claramente la línea jerárquica?	,239	26	,001	,828	26	,001
2 ¿Considera Ud. las actividades laborales están correctamente definidas?	,261	26	,000	,820	26	,000
2 ¿Área en la que labora?	,293	26	,000	,755	26	,000

Se puede observar que los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se utilizará la Estadística No Paramétrica. En ese sentido, para hallar las correlaciones se debe considerar el coeficiente de correlación de Spearman.

3.3. Análisis de la relación entre la planificación y el desempeño organizacional en Tuttierra Grupo Inmobiliario.

Tabla 11

Correlación de la planificación con el desempeño organizacional

			Planificación	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de relación	1,000	,494**
		Sign.	.	,006
		N	29	29
	Desempeño organizacional	Coefficiente de relación	,494**	1,000
		Sign.	,006	.
		N	29	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre la dimensión planificación y el desempeño organizacional es de 49.4%, es una correlación positiva lo que significa a medida que la empresa mejora la planificación el desempeño organizacional mejorará. Así mismo quiere decir que la planificación que está realizando actualmente la empresa contribuye con el desempeño organizacional. Este resultado es estadísticamente significativo dado que P-value es menor al 0.05 de significancia.

Esto concuerda con Robbins y Coulter (2018) la planificación proporciona una dirección clara a la organización y minimiza la incertidumbre al preparar a la empresa para cambios en el entorno. Además, permite establecer estándares de

desempeño que facilitan la evaluación de los resultados y la toma de decisiones correctivas.

De acuerdo con (Wheelen & Hunger, 2017) las organizaciones que dedican tiempo y recursos a la planificación estratégica tienden a alcanzar un desempeño superior, ya que logran una mejor adaptación al entorno competitivo y una utilización más eficaz de sus capacidades internas

3.4. ² **Análisis de la relación entre la organización y el desempeño organizacional en Tutuerra Grupo Inmobiliario.**

Tabla 12

Correlación de la organización con el ² desempeño organizacional

			Desempeño organizacional	Organización
Rho di Spearman	Desempeño organizacional	Coefficiente de relación	1,000	,088
		Sign.	.	,642
		N	30	30
	Organización	Coefficiente de relación	,088	1,000
		Sign.	,642	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre la dimensión organización y el desempeño organizacional es de 8.8%, es ⁶ una correlación positiva pero baja, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara. Asimismo quiere decir que la organización que está

realizando actualmente la empresa contribuye de manera baja con el desempeño organizacional. Este resultado no es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Según, la teoría de la contingencia de (Lawrence & Lorsch, 1967), el desempeño organizacional no depende solo de la estructura interna de una empresa, depende también de la resiliencia para adaptarse a las condiciones externas a la empresa. Cuando una estructura es rígida y excesivamente jerárquica o burocrática genera problemas en la toma de decisiones y limita la innovación como también la eficiencia operativa.

De esta manera, se logra identificar que existe estructura organizacional poco dinámica o no adecuada al contexto actual de la empresa, lo que reduce su influencia positiva sobre el desempeño general.

3.5. ² Identificar la relación entre la dirección y el desempeño organizacional en Tutiterra Grupo Inmobiliario.

Tabla 13

Correlación de la dirección con el ² desempeño organizacional

		Desempeño organizacional		Dirección
Rho di Spearman	Desempeño organizacional	Coeficiente de relación	1,000	,478**
		Sign.	.	,008
		N	30	30
	Dirección	Coeficiente de relación	,478**	1,000
		Sign.	,008	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre el desempeño organizacional y la dimensión dirección es de 47.8%, es una ⁶ correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara la dirección. Asimismo quiere decir que la dirección que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera alta con el desempeño organizacional. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Una buena dirección permite coordinar, establecer metas claras, motivar al equipo y lograr un buen rendimiento en equipos de diferentes áreas. Estos factores inciden directamente en el rendimiento de la empresa.

Según Koontz & Weihrich (2012), dirigir implica guiar a las personas hacia el logro de metas comunes, lo cual requiere tanto habilidades técnicas como humanas. Además, el enfoque de (Bass & Avolio, 1994), sostienen que los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus colaboradores, generando un compromiso más profundo con la organización y fomentando una cultura orientada al alto desempeño.

3.6. Establecer la relación entre el control y el desempeño organizacional en Tutiterra Grupo Inmobiliario.

Tabla 14

Correlación del control con el ²desempeño organizacional

			Desempeño organizacional	Control
Rho di Spearman	Desempeño organizacional	Coefficiente de relación	1,000	,038
		Sign.	.	,841
		N	30	30
	Control	Coefficiente de relación	,038	1,000
		Sign.	,841	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre el desempeño organizacional y la dimensión control es de 84.1%, es una ⁶correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara el control. Asimismo quiere decir que el control que está

realizando actualmente la empresa contribuye de manera alta con el desempeño organizacional. Este resultado si es altamente estadístico significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Desde un enfoque teórico, este resultado coincide con lo planteado por Koontz & Weihrich (2012) quienes sostienen que el control permite comparar los resultados reales con los objetivos esperados, facilitando así la toma de decisiones correctivas que optimizan el funcionamiento organizacional.

Por su parte Daft (2016), indica que un sistema de control bien diseñado no solo asegura el cumplimiento de metas, sino que también fortalece la rendición de cuentas y la mejora continua de los procesos. En este sentido, los altos niveles de control observados en la empresa actúan como un elemento clave para alcanzar un desempeño organizacional superior.

3.7. Análisis del desempeño operacional y la gestión empresarial

Tabla 15

Correlación entre desempeño operacional y gestión empresarial

			Desempeño operacional	Gestión empresarial
Rho di Spearman	Desempeño operacional	Coefficiente de relación	1,000	,372*
		Sign.	.	,043
		N	30	30
	Gestión empresarial	Coefficiente de relación	,372*	1,000
		Sign	,043	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre el desempeño operacional y la dimensión gestión empresarial es de 37.2%, es una **6 correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara la gestión empresarial.** Así mismo quiere decir que la gestión empresarial que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera con el desempeño operacional. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Cuando la gestión empresarial es eficiente, se promueven entornos de trabajo productivos, se optimizan los procesos y se mejora la toma de decisiones, lo cual incide directamente en los resultados de la empresa. Según Koontz & Weihrich (2012) la gestión empresarial efectiva garantiza que los recursos humanos,

financieros y materiales se utilicen de manera coordinada y estratégica para alcanzar metas comunes, de igual manera lo argumenta Daft (2016) que una gestión empresarial efectiva no solo estructura el funcionamiento dentro de una organización, sino que también facilita sus capacidades de adaptación a los cambios constantes externos y impulsa la toma de decisiones informadas

3.8. Análisis del desempeño financiero y gestión empresarial

Tabla 16

Correlación entre desempeño financiero y gestión empresarial

			Gestión empresarial	Desempeño financiero
Rho di Spearman	Gestión empresarial	Coefficiente de relación	1,000	,381*
		Sign.	.	,038
		N	30	30
	Desempeño financiero	Coefficiente de relación	,381*	1,000
		Sign.	,038	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS.

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación ² entre la gestión empresarial y la dimensión ⁶ desempeño financiero es de 38.1%, es una correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora la gestión empresarial mejorará el desempeño financiero. Así mismo quiere decir que el desempeño financiero que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera alta con la gestión empresarial. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Podemos ver que la correlación positiva encontrada entre la gestión empresarial y el desempeño financiero refleja cómo una administración bien estructurada puede marcar la diferencia en los resultados económicos de la empresa, como lo argumentó (Kaplan & Norton, 1996) a través del modelo del Cuadro de Mando Integral, explican que cuando las estrategias organizacionales están alineadas con los procesos internos y las metas financieras, es más probable que se logre un desempeño financiero sólido. Por su parte los respaldan también Robbins y Coulter, (2018) donde ellos destacan que una buena administración facilita el control, la eficiencia operativa y el uso racional de los recursos son los elementos esenciales para mejorar los indicadores financieros.

3.9. Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial con el desempeño organizacional la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco, año 2025.

Tabla 17

Correlación entre gestión empresarial y desempeño organizacional

			Gestión empresarial	Desempeño organizacional
Rho di Spearman	Gestión empresarial	Coefficiente de relación	1,000	,421*
		Sign.	.	,021
		N	30	30
	Desempeño organizacional	Coefficiente de relación	,421*	1,000
		Sign.	,021	.
		N	30	30

Nota. Datos de las encuestas procesadas en SPSS

Como se puede observar en la tabla anterior, la correlación entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional es de 42.1%, es una correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora la gestión empresarial el desempeño organizacional mejorara. Asi mismo quiere decir que la gestión empresarial que está realizando actualmente la empresa contribuye con el desempeño organizacional. Este resultado si es estadisticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Este vínculo puede explicarse porque una gestión bien ejecutada permite articular de manera eficiente los recursos humanos, financieros y operativos de la

organización, facilitando el logro de objetivos institucionales. Según (Mintzberg, 2009), la gestión efectiva implica comprender la complejidad del entorno organizacional y responder estratégicamente a sus demandas.

Asimismo, (Chiavenato, 2011) afirma que una buena gestión genera sinergia entre las personas, procesos y tecnología, lo cual incide directamente en el desempeño organizacional.

La correlación positiva del 42.1% indica que existe una relación moderada entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional. Esto significa que cuando la empresa mejora sus prácticas de gestión —como planificación, organización, dirección y control— es probable que también experimente mejoras en su desempeño general. En otras palabras, una gestión empresarial más eficiente contribuye de manera significativa a que la organización alcance sus objetivos, optimice sus recursos y mejore su efectividad operativa.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- La correlación positiva de 49.4% entre planificación y desempeño organizacional coincide con lo señalado por diversos autores. Koontz y Weihrich afirman que una buena planificación orienta las metas y coordina las acciones de la empresa, lo que mejora directamente su desempeño. De manera similar, David sostiene que la planificación estratégica permite a la organización adaptarse mejor al entorno y alcanzar resultados más efectivos. El hecho de que el p-value sea menor a 0.05 confirma que esta relación es estadísticamente significativa, respaldando la idea de que la planificación que realiza la empresa realmente contribuye al desempeño organizacional.
- La correlación positiva pero baja (8.8%) entre organización y desempeño organizacional coincide con autores como Koontz y Weihrich, quienes señalan que la estructura organizativa influye en los resultados, pero su impacto depende de qué tan clara y eficiente sea dicha estructura. Igualmente, Robbins indica que una organización poco definida aporta de manera limitada al desempeño, lo cual se refleja en la baja correlación encontrada. Dado que el p-value es mayor a 0.05, la relación no es estadísticamente significativa, lo que respalda las posturas de estos autores: una organización débil o poco integrada difícilmente generará efectos sólidos sobre el desempeño.
- La correlación positiva de 47.8% entre dirección y desempeño organizacional se alinea con lo planteado por Koontz y Weihrich, quienes sostienen que una dirección clara, basada en liderazgo y toma de decisiones coherentes, tiende a mejorar los resultados globales de la organización. Asimismo, Robbins afirma que la dirección efectiva influye en la motivación, coordinación y ejecución del trabajo, lo que se refleja en un mejor desempeño. El hecho de que el resultado sea estadísticamente significativo respalda estas

posturas: la dirección aplicada actualmente en la empresa ejerce una contribución real y considerable sobre su desempeño organizacional.

- La alta correlación de 84.1% entre control y desempeño organizacional coincide con lo planteado por Koontz y Weihrich, quienes señalan que el control es esencial para evaluar resultados, corregir desviaciones y asegurar que las actividades se alineen con los objetivos, lo que naturalmente impulsa un mayor desempeño. De igual forma, Chiavenato destaca que un sistema de control sólido permite mejorar la eficiencia, detectar fallas y fortalecer la toma de decisiones, generando impactos directos y significativos en los resultados organizacionales. El hecho de que el resultado sea altamente significativo respalda estas posturas teóricas: el control aplicado por la empresa está ejerciendo una influencia clara y fuerte sobre su desempeño organizacional.
- La correlación positiva de 37.2% entre gestión empresarial y desempeño operacional coincide con lo señalado por Chiavenato, quien sostiene que una gestión que organiza, dirige y controla de manera coherente genera mejoras directas en la eficiencia operativa. Asimismo, Koontz y Weihrich afirman que una adecuada gestión empresarial facilita la coordinación de recursos y procesos, lo que impacta positivamente en los resultados operacionales. El hecho de que el resultado sea estadísticamente significativo refuerza estas posturas, mostrando que la gestión actual de la empresa sí aporta al desempeño operacional.
- La correlación positiva de 38.1% entre gestión empresarial y desempeño financiero coincide con lo planteado por Chiavenato, quien afirma que una gestión sólida permite optimizar recursos y mejorar la eficiencia, lo que se refleja directamente en mejores resultados financieros. De manera similar, David sostiene que una buena gestión estratégica fortalece la toma de decisiones y el uso adecuado del capital, impulsando el

rendimiento financiero. La significancia estadística del resultado respalda estas posturas, indicando que la gestión empresarial actual sí contribuye de manera real al desempeño financiero de la empresa.

- El hallazgo de una correlación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional refleja que una administración eficaz impacta directamente en los resultados de la empresa. Robbins y Coulter (2016) señalan que una gestión organizada y estratégica optimiza recursos y procesos, aumentando la eficiencia y productividad. De manera complementaria, Chiavenato (2014) sostiene que una gestión empresarial bien estructurada fortalece la coordinación, el control y la planificación, elementos clave para alcanzar los objetivos organizacionales. En conjunto, ambos autores respaldan que una gestión empresarial sólida es un factor determinante para mejorar el desempeño organizacional.

CONCLUSIONES

Primera: La correlación entre la dimensión planificación y el desempeño organizaciones es de 49.4%, es ⁶ una correlación positiva lo que significa que a medida que la empresa mejora la planificación el desempeño organizacional mejorara. Asi mismo quiere decir que la planificación que está realizando actualmente la empresa contribuye con el desempeño organizacional. Este resultado es estadísticamente significativo dado que P-value es menor al 0.05 de significancia. Esto se debe a que la planificación proporciona una dirección clara a la organización y minimiza la incertidumbre al preparar a la empresa para cambios en el entorno.

Segunda: La ² correlación entre la dimensión organización y el desempeño organizacional es de 8.8%, es ⁶ una correlación positiva pero baja, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara. Asi mismo quiere decir que la organización que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera baja con el desempeño organizacional. Este resultado no es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia. Este resultado se debe a que el desempeño organizacional no depende solo de la estructura interna de una empresa, depende también de la resiliencia para adaptarse a las condiciones externas a la empresa.

Tercera: La correlación entre el desempeño organizacional y la dimensión dirección es de 47.8%, es ⁶ una correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara la dirección. Asi mismo quiere decir que la dirección que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera alta con el desempeño organizacional. Este resultado si es

estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Cuarto: La correlación entre el desempeño organizacional y la dimensión control es de 84.1%, es una ⁶ correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara el control. Así mismo quiere decir que el control que esta realizando actualmente la empresa contribuye de manera alta con el desempeño organizacional. Este resultado si es altamente estadístico significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Quinto: La correlación entre el desempeño operacional y la dimensión gestión empresarial es de 37.2%, es una ⁶ correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara la gestión empresarial. Así mismo quiere decir que la gestión empresarial que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera con el desempeño operacional. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Sexto: La correlación entre el desempeño operacional y la dimensión gestión empresarial es de 37.2%, es una ⁶ correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa mejora el desempeño organizacional mejorara la gestión empresarial. Así mismo quiere decir que la gestión empresarial que está realizando actualmente la empresa contribuye de manera con el desempeño operacional. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

Séptimo: La correlación entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional es de 42.1%, es una correlación positiva, lo que significa a medida que la empresa

mejora la gestión empresarial el desempeño organizacional mejorara. Asi mismo quiere decir que la gestión empresarial que está realizando actualmente la empresa contribuye con el desempeño organizacional. Este resultado si es estadísticamente significativo dado que P-value es mayor al 0.05 de significancia.

RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en el análisis ² de correlación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño organizacional, podemos se plantear las siguientes recomendaciones:

1. Fortalecer la planificación estratégica

La dimensión planificación evidenció una correlación positiva y significativa con el desempeño organizacional, lo cual confirma su relevancia como factor determinante. En este sentido, se recomienda que la empresa consolide sus procesos de planificación estratégica y operativa, incorporando objetivos claros, medibles y alineados con la misión y visión institucional. Es indispensable, además, implementar mecanismos de seguimiento y evaluación periódica, así como planes de contingencia que permitan anticipar escenarios adversos y reducir la incertidumbre en un entorno cambiante.

2. Revisar la estructura organizativa

Dado que la dimensión organización mostró una correlación baja y no significativa, se sugiere realizar un diagnóstico interno que permita identificar debilidades estructurales. Una adecuada definición de roles y responsabilidades, acompañada de una mejora en los canales de comunicación interna, contribuirá a reducir la duplicidad de funciones y a optimizar la coordinación entre áreas. Adicionalmente, se propone implementar programas de capacitación orientados a fortalecer la capacidad de adaptación de los colaboradores frente a factores externos que influyen en la dinámica organizacional.

3. Reforzar el liderazgo y la dirección

La dirección presentó una correlación positiva moderada y significativa con el desempeño, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los estilos de liderazgo en la organización. Se recomienda promover un liderazgo participativo que fomente la motivación del personal y facilite la toma de decisiones sustentadas en información confiable. Asimismo, resulta pertinente implementar programas de desarrollo directivo que potencien las competencias en gestión de equipos, comunicación efectiva y resolución de conflictos.

4. Consolidar los sistemas de control

El control se constituyó como la dimensión con mayor correlación respecto al desempeño organizacional, lo que resalta su papel estratégico. Por ello, se aconseja mantener y perfeccionar los mecanismos de supervisión y evaluación existentes, incorporando indicadores de gestión que permitan medir el cumplimiento de objetivos en tiempo real. De igual forma, se recomienda establecer auditorías internas periódicas que faciliten la identificación temprana de desviaciones y la aplicación oportuna de medidas correctivas, garantizando la sostenibilidad del desempeño en el largo plazo.

5. Innovar en la gestión empresarial

La gestión empresarial mostró una correlación moderada y significativa con el desempeño organizacional, lo que sugiere la necesidad de reforzarla como un componente clave en la competitividad de la empresa. En este sentido, se recomienda impulsar procesos de innovación y digitalización que permitan optimizar la administración de recursos y mejorar la eficiencia operativa. Asimismo, se considera fundamental fortalecer la gestión del talento humano mediante programas de formación

continua, evaluaciones de desempeño y planes de desarrollo profesional, con el fin de alinear las competencias individuales a los objetivos estratégicos de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide Cárdenas, V. P. (2020). *Relación de la innovación y el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro 2019*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10492>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Asencio, L., Gonzales, E., & Lozano, M. (2017). *El inventario como determinante en la rentabilidad de las distribuidoras farmaceuticas*. Ecuador.
- Ayodele, T., Oladokun, T., & Kajimo-Shakantu, K. (2020). Employability skills of real estate graduates in Nigeria: a skill gap analysis. *Journal of Facilities Management*, 18(3), 297-323. doi:<https://doi.org/10.1108/JFM-04-2020-0027>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bautista Ojeda, B. E. (2022). *Gestión empresarial y ventas en las MYPES de rubro vidriería en Arequipa 2022*. [Tesis de grado], Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92718>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernández, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- CAPECO. (2025). *Informe Económico de la Construcción*. Lima. Obtenido de https://iec.capeco.org/descargas/IEC86_0225.pdf#Page=22
- Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (1era ed.). Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración: Teoría, proceso y práctica* (4ta ed.). McGraw-Hill.

- Chira Paja, I. W., & Suaquita Ticona, F. (2020). *La gestión empresarial y la rentabilidad en la Empresa Faket Sport Juliaca 2019*. [Tesis de grado], Universidad Peruana Unión, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4106>
- Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric statistics: A step-by-step approach* (2da ed.). Wiley.
- Cumpa Espinoza, J. J., & Bolívar Flores, F. E. (2020). *Relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2019*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10410>
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12ava ed.). Cengage Learning.
- Daniel, W. W., & Cross, C. L. (2018). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences* (11ava ed.). Wiley.
- Del Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Inf. tecnol.*, 33(2).
- Deloitte. (2021). *Informe de tendencias inmobiliarias 2021*. Deloitte Insights. Obtenido de <https://www.deloitte.com/inmobiliarias2021>
- Drucker, P. (1999). *Las megatendencias*. Bogotá: Norma.
- ⁴ Espinoza, A. (2016). *Merzas de hidrocarburos y utilidades de la empresa distribuidora de combustible NEGRON BARDALEZ TRADING E.I.R.L distrito de San Jeronimo Cusco 2016*. Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Austral del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/10>
- Fernandez Bobadilla, P. d. (2022). *Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021*. [Tesis de Grado], Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1618>

- Fiedler, F. (1964). Un modelo de contingencia para la eficacia del liderazgo. En L. Berkowitz (Ed.), *Avances en Psicología Social Experimental* (Vol. 1, págs. 149-190). Nueva York: Academic Press. (s.f.).
- Fiedler, F. (1964). Un modelo de contingencia para la eficacia del liderazgo. *Avances en Psicología Social Experimental*, 1, 149-190.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5ta ed.). SAGE Publications.
- García Pulido, Y. A., Frías Jiménez, R. A., & Medina León, A. A. (mayo-agosto de 2021). Validación de procedimientos para la gestión empresarial. *Rev retos*, 15(2).
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *El líder resonante crea más*. Buenos Aires: Debolsillo.
- Gutierrez Bolaños, K. A. (2021). *Proceso administrativo y gestión empresarial de la empresa JC Stock S.A.C. - Arequipa*. [Tesis de grado], Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11215>
- Guzman Chacon, M., & Tito Cuyo, R. (2023). *Análisis del desempeño organizacional con el modelo de las 7S de McKinsey en la superintendencia nacional de los registros públicos (SUNARP) sede Cusco 2022*. Cusco: UNSAAC. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7946>
- Haro-Sarango, A., & Naranjo-Cedeño, N. M. (2021). (2021). Decisiones financieras y desempeño organizacional: La influencia de la mujer en la generación de valor. *Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad de El Salvador-Revista Minerva*, 4(2), 43-55. Obtenido de <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/minerva/article/view/2593>
- Heredia, A. (2016). *Reducción de mermas en la producción de sacos de polipropileno para la mejora de la productividad en la empresa EL ÁGUILA S.R.L.* Tesis de ingeniería Industrial, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/806>

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hornigren, C., Datar, S., & Rajan, M. (2012). *Contabilidad de Costos. Un enfoque gerencial* (14ava ed.). México: Pearson.
- Hyun, J. (27 de 07 de 2020). *Zipinventory.com*. Obtenido de Beneficios de una planificacion eficiente del inventario y 3 modelos:
<https://zipinventory.com/es/inventory-control/inventory-planning.html>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2023*. Lima.
- Julio, P. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 272-283. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Press.
- Kjell, Z. (2005). *Manual del Ingeniero Industrial* (5ta ed.). México.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.
- Krugman, P. (1994). Competitiveness: A dangerous obsession. *Foreign Affairs*, 73(2), 28-44.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard University Press.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2013). *Estadística para administración y economía* (7ma ed.). Pearson Educación.
- Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational Psychology*, 1297-1349.
- MBS Perú. (2024). *Mercado inmobiliario en Arequipa*. MBS Perú. Obtenido de <https://mbasperu.com/marketing-e-investigacion/mercado-inmobiliario-en-arequipa/>

- ⁴ Meléndez, V. (2017). *Reducción de la merma en el proceso de fabricación de la empresa NEXPOL S.A.C. Lima, 2017*. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3385>
- Minaya Lopez, O. P., & Villanueva Rojas, K. J. (2022). *Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, 2022*. [Tesis de grado], Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105527>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy Safari. A Guided Tour Through The Wilds Of Strategic Management*. Free Press, 406.
- Pomares Pacheco, C. E. (2021). Planeando y ejecutando los objetivos empresariales: Método OKR como catalizador del desempeño organizacional. *Gerencia Libre*, 7. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9519
- ⁴ Pumachayco, T. (2020). *Estudio de análisis y evaluación de mermas de producción para la mejora de procesos en una empresa farmacéutica*. Tesis de Ingeniería Industrial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/12674>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14ava ed.). Pearson Educación.
- Rojas Agramonte, C. A. (2024). *El capital intelectual y su relación con el desempeño organizacional de las cajas municipales de la provincia de Arequipa, periodo 2023*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14400/2/IV_FCE_315_TE_Rojas_Agramonte_2024.pdf
- San Juan, D. (2015). Gestión de Inventarios. *Cero Grados*, 1-5. Obtenido de <https://0grados.com.mx/gestion-de-inventarios/#:~:text=Los%20objetivos%20fundamentales%20de%20la,etc%C3%A9tera%2C%20en%20el%20momento%20justo.>

- Santillán Dulanto, J. J. (2022). *Relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas de Lima Metropolitana 2021*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12216>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*.
- Siegel, S. y. (1988). *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*. Ny: McGraw-Hill.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Intergating technological, market and organizational change* (6ta ed.). New Jersey: John Wiley.
- Tinsa Perú. (2024). *Viviendas nuevas en Arequipa: Un vistazo al mercado inmobiliario primario*. Lima: Tinsa Perú. Obtenido de <https://www.tinsa.com.pe/viviendas-nuevas-en-arequipa-un-vistazo-al-mercado-inmobiliario-primario/>
- Trigoso Godoy, J. N., & Ayllon Guabloche, J. J. (2020). *Proceso administrativo y gestión empresarial en la empresa mecatrónica Hospital Industrial E.I.R.L en la ciudad de Iquitos*. [Tesis de grado], Universidad Privada de la Selva Peruana. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/55>
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Concepts in Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability* (15ava ed.). Pearson.
- ⁴ Wolters, Kluwer. (2016). *La gestión de almacenes en la Pyme* (1 ed.). España: Wolters, Kluwer.

ANEXOS

PLAN DE TESIS

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

En el sector de la construcción, la gestión empresarial juega un papel crucial en el desempeño organizacional, ya que las decisiones estratégicas y operativas afectan directamente la capacidad de las empresas para cumplir con los plazos, presupuestos y estándares de calidad establecidos. Sin embargo, muchas empresas constructoras enfrentan dificultades significativas debido a la falta de habilidades de gestión adecuadas, lo que repercute negativamente en su desempeño. En la región de Arequipa, donde el sector construcción es un motor económico importante, estas deficiencias se han convertido en un obstáculo recurrente para el crecimiento y sostenibilidad de las empresas del rubro.

Uno de los principales problemas identificados en las empresas constructoras de Arequipa es la falta de liderazgo efectivo por parte de los gestores empresariales. Este déficit se manifiesta en una comunicación ineficaz, falta de motivación en los equipos de trabajo y poca capacidad para tomar decisiones en situaciones críticas. La ausencia de líderes capacitados no solo disminuye la cohesión entre los trabajadores, sino que también genera conflictos internos que afectan la productividad y la calidad de los proyectos ejecutados. Asimismo, la planificación inadecuada es otra debilidad común en el sector. Muchas empresas carecen de procesos formales para la definición de objetivos, la asignación de recursos y la previsión de riesgos, lo que las deja vulnerables ante cambios imprevistos en las condiciones del mercado o en el entorno regulatorio. Esta situación se agrava cuando no se cuenta con sistemas de control adecuados para monitorear el progreso de los proyectos y realizar ajustes oportunos, lo que puede resultar en sobre costos y retrasos significativos.

Otro aspecto problemático es la resistencia al cambio organizacional y tecnológico. En un mundo cada vez más digitalizado, muchas empresas constructoras en Arequipa aún no han adoptado herramientas tecnológicas que optimicen la gestión de proyectos, como software de planificación o sistemas de seguimiento en tiempo real. Esta resistencia limita su capacidad para competir en un mercado donde la innovación y la eficiencia son factores diferenciadores clave.

Además, existe una falta de formación continua y capacitación del personal directivo y operativo. Aunque algunas empresas han intentado implementar programas de desarrollo

profesional, estos suelen ser insuficientes o mal estructurados, lo que impide la adquisición de habilidades necesarias para gestionar proyectos de manera efectiva. La carencia de capacitación también afecta la capacidad de las empresas para adaptarse a cambios normativos y a las exigencias de un entorno laboral en constante evolución

En términos de desempeño organizacional, estas deficiencias de gestión se reflejan en indicadores como la baja satisfacción del cliente, la disminución de la rentabilidad y la pérdida de oportunidades en el mercado. La falta de una gestión empresarial eficiente no solo afecta la operatividad interna de las empresas, sino que también pone en riesgo su reputación y su capacidad para mantenerse competitivas en un sector tan exigente como la construcción.

En el contexto de Arequipa, las particularidades regionales, como las restricciones logísticas, las regulaciones locales y la alta competitividad del mercado, exacerban los desafíos enfrentados por las empresas constructoras. Esto genera la necesidad de explorar cómo las habilidades de gestión empresarial pueden ser un factor determinante para superar estas limitaciones y mejorar el desempeño organizacional.

En este marco, surge la necesidad de realizar un estudio que analice la relación entre las habilidades de gestión empresarial y el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa durante el año 2025. Este análisis permitirá no solo identificar las áreas críticas de mejora, sino también ofrecer soluciones prácticas y estratégicas para que las empresas puedan optimizar su gestión y alcanzar un desempeño competitivo y sostenible en el tiempo.

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Problema principal

¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la situación de las habilidades de gestión empresarial básicas en una empresa constructora de Arequipa, año 2025?
- ¿Cuál es la situación del desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025?
- ¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025?
- ¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, año 2025?

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El proyecto de investigación estará enmarcado en la ciudad de Arequipa, ³ donde se encontrará ubicada la empresa.

1.2.2. Delimitación temporal

El estudio será llevado a cabo entre los meses de noviembre del 2025 y febrero del 2025.

1.2.3. Delimitación cuantitativa

El presente estudio considera como datos de estudio a las personas que trabajan en la empresa constructora de Arequipa.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo general

Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer la situación de las habilidades de gestión empresarial básicas en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.
- Establecer la situación del desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.
- Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.
- Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.

3. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación de la investigación

El presente estudio es relevante porque aborda un tema crítico para el sector de la construcción: la gestión empresarial y su impacto en el desempeño organizacional. Este sector, clave para el desarrollo económico y social de Arequipa, enfrenta retos constantes como el cumplimiento de plazos, la optimización de recursos y la adaptación a un mercado competitivo. Sin embargo, muchas empresas constructoras carecen de las habilidades de gestión necesarias para responder eficientemente a estas demandas, lo que limita su capacidad de crecimiento y sostenibilidad. Por ello, esta investigación busca generar conocimiento que contribuya a fortalecer las prácticas de gestión en el sector.

La importancia práctica de este estudio radica en su capacidad para proporcionar herramientas y estrategias que las empresas constructoras pueden implementar para mejorar su desempeño. Al analizar cómo las habilidades de gestión empresarial, como el

liderazgo, la planificación estratégica y la gestión del cambio, influyen en los resultados organizacionales, esta investigación podrá ofrecer recomendaciones concretas que permitan optimizar procesos, reducir costos y aumentar la productividad. Además, los resultados del estudio tendrán implicancias directas en la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos, beneficiando tanto a las empresas como a sus clientes y colaboradores.

Desde un enfoque académico, esta investigación busca llenar un vacío en la literatura existente al explorar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño organizacional en el contexto específico de las empresas constructoras de Arequipa. Esto no solo contribuirá al desarrollo del conocimiento en el campo de la administración y la ingeniería, sino que también servirá como base para futuros estudios en sectores y regiones similares. En suma, este trabajo tiene el potencial de generar un impacto positivo tanto en el ámbito teórico como en la práctica profesional, impulsando el desarrollo de empresas constructoras más competitivas y sostenibles.

3.2. Importancia de la investigación

La investigación sobre las habilidades de gestión empresarial y su relación con el desempeño organizacional en empresas constructoras de Arequipa tiene una importancia significativa tanto en el ámbito académico como en el práctico. En un sector altamente dinámico y competitivo como la construcción, la capacidad de las empresas para gestionar eficientemente sus recursos y adaptarse a las exigencias del mercado es determinante para su éxito. Este estudio no solo resalta la relevancia de estas habilidades, sino que también aporta un marco para comprender y mejorar los factores que inciden directamente en el desempeño organizacional.

En el contexto regional de Arequipa, la construcción constituye uno de los pilares del desarrollo económico, generando empleo y promoviendo la infraestructura necesaria para el progreso de la sociedad. Sin embargo, las empresas constructoras enfrentan desafíos particulares como limitaciones logísticas, falta de innovación tecnológica y problemas en la gestión de proyectos. La importancia de esta investigación radica en su capacidad para identificar áreas críticas y proponer soluciones prácticas que contribuyan a optimizar las operaciones y garantizar la sostenibilidad de las empresas en este entorno competitivo.

Finalmente, este estudio tiene un impacto social y económico relevante, ya que al mejorar el desempeño organizacional de las empresas constructoras, se promueve un sector más

eficiente y competitivo, capaz de satisfacer las demandas de la población y contribuir al crecimiento económico de la región. Además, al abordar la importancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades de gestión, la investigación fomenta la profesionalización del sector, beneficiando tanto a los trabajadores como a las comunidades involucradas en los proyectos de construcción. En este sentido, el trabajo no solo tiene un alcance técnico, sino también un aporte significativo al bienestar social y económico de Arequipa.

3.3. Limitaciones de la Investigación

Una de las principales limitaciones de esta investigación radica en el alcance geográfico y contextual, ya que el estudio se centrará exclusivamente en una empresa constructora de Arequipa. Esto puede restringir la generalización de los resultados a otras empresas del sector, especialmente aquellas que operan en diferentes regiones con condiciones económicas, sociales y culturales distintas. Asimismo, las particularidades de la empresa seleccionada, como su tamaño, estructura organizacional y tipo de proyectos, podrían influir en los hallazgos, limitando su aplicabilidad a otras organizaciones del mismo rubro.

Otra limitación importante es la dependencia de los datos proporcionados por la empresa y los participantes del estudio, lo que puede estar sujeto a sesgos o limitaciones en la disponibilidad de información. Además, la investigación se desarrollará durante un período específico en 2025, lo que implica que los resultados estarán influenciados por las condiciones del mercado y el contexto económico de ese año, que podrían no ser representativos de otros períodos. A pesar de estas restricciones, los hallazgos del estudio buscarán ser lo más precisos y útiles posible para aportar conocimiento relevante y práctico en el ámbito de la gestión empresarial y el desempeño organizacional.

3

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Antecedentes de la Investigación

4.1.1. Internacionales

Río et al. (2022) en su artículo “El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional”, presentan por fin determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño organizacional. En la literatura reciente sobre recursos y capacidades, la gestión del talento humano y la

capacidad de innovación se destacan como factores clave que pueden influir en el desempeño de una organización, proporcionando posibles ventajas competitivas. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, con un marco descriptivo-analítico y un alcance correlacional. Se validaron datos empíricos de organizaciones del sector hotelero ubicadas en la costa caribe colombiana utilizando un modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados confirmaron que la innovación actúa como un mediador entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. En conclusión, el estudio resalta que factores internos específicos de una organización, como la gestión del talento humano y la innovación, son cruciales para mejorar su desempeño.

Pomares (2021) en su artículo “Planeando y ejecutando los objetivos empresariales: Método OKR como catalizador del desempeño organizacional”, señala que las organizaciones a nivel mundial buscan constantemente cumplir sus objetivos empresariales, lo que ha llevado a la adopción de diversos métodos. En este contexto, el método OKR (Objectives and Key Results, u objetivos y resultados clave) ha ganado atención en la gestión y el desempeño organizacional, siendo implementado por numerosas empresas líderes. Este estudio analiza el OKR como una herramienta clave para mejorar el desempeño organizacional a través de una revisión de la literatura que examina sus conceptos fundamentales y su relación con la efectividad empresarial. Los resultados muestran que el OKR es un instrumento esencial para empresas de todos los tamaños, ya que promueve una mayor satisfacción del cliente y un compromiso significativo de los equipos de trabajo, lo que genera beneficios directos para la organización. Asimismo, se sugiere que el OKR es replicable en distintos contextos, abriendo nuevas oportunidades de investigación sobre su efectividad en diversos entornos empresariales.

García et al. (2021) en su artículo “Validación de procedimientos para la gestión empresarial”, presenta la validación de procedimientos en la gestión empresarial se abordó mediante una estrategia que utiliza herramientas semicualitativas basadas en el juicio de expertos, enfocándose en la objetividad, validez y confiabilidad de los instrumentos. Esta estrategia, que incluye pasos y métodos estructurados, fue aplicada para validar un procedimiento de gestión de la inocuidad de alimentos en servicios gastronómicos, logrando un índice de objetividad del 86.45 %, de utilidad del 83.93 %, y un índice de validez total de 0.8519. La confiabilidad se estableció con un coeficiente de ANOCHI de 0.8143. La propuesta es factible en el entorno empresarial cubano, ofreciendo una

alternativa económica que elimina los costos de estudios de caso y prioriza la experiencia de expertos en la toma de decisiones empresariales, garantizando una validación eficiente y efectiva.

Bernal et al. (2020) en su artículo “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional”, analizan la relación entre el capital humano y el desempeño organizacional en 253 empresas de Tamaulipas, México, principalmente del sector comercial de tamaño mediano y grande, considerando al personal directivo como informantes clave para la recolección de datos. Con un enfoque cuantitativo, se aplicaron cuestionarios y se utilizó un análisis de regresión lineal para evaluar la relación entre las variables, lo que permitió obtener evidencia estadística sobre su dependencia. Las conclusiones más destacadas indican que, mediante técnicas estadísticas como el análisis de correlación y el modelo de regresión lineal, se confirmó una relación directamente proporcional entre el capital humano y el desempeño organizacional, validando la hipótesis de investigación. Aunque el valor de R^2 fue relativamente bajo (0.368), los resultados muestran que, por cada incremento en el capital humano, el desempeño organizacional también aumenta, en promedio, 12.147 veces, resaltando la importancia del capital humano en la mejora del rendimiento empresarial.

Julio (2020) en su artículo “Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas”, presenta un conjunto de elementos teóricos y conceptuales relacionados con la ciencia de la administración, la gestión empresarial y los modelos de gestión empresarial. Se resalta la conexión entre estos conceptos y su importancia para el desarrollo de una empresa, concluyendo que es fundamental implementar un modelo de gestión empresarial que permita a las organizaciones enfrentar nuevos desafíos para alcanzar la productividad y competitividad en el entorno moderno. La gestión empresarial es un componente esencial no solo para el crecimiento económico de las empresas que adoptan modelos de gestión, sino también para el progreso del sector industrial al que pertenecen, impulsando así el desarrollo económico en general.

4.1.2. Nacionales

Santillán (2022) en su investigación “Relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas de Lima Metropolitana 2021”, presenta por finalidad determinar si existe una relación entre la innovación en servicios y

el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas en Lima Metropolitana durante el año 2021. Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La población estudiada incluyó 143 hoteles tres estrellas en Lima Metropolitana, y la muestra seleccionada fue de 105 hoteles. El instrumento principal de recolección de datos fue un cuestionario dirigido a los encargados de estos establecimientos. Con un nivel de significancia de 0.05, se encontró evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula ($r = 0.783$, $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se concluye que la innovación en servicios tiene una relación significativa y positiva con el desempeño organizacional de los hoteles.

Alcaide (2020) en su estudio “Relación de la innovación y el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro 2019”, tiene el propósito de explorar la relación e influencia de la innovación en el desempeño organizacional de los restaurantes de comida rápida en San Isidro. La investigación adopta un enfoque mixto correlacional, y no experimental transversal, la muestra está compuesta por 78 directivos, y se utilizó una encuesta como instrumento de investigación cuantitativa aplicada a la muestra seleccionada. Los resultados evidencian con un nivel de significancia del 5% ($r = 0.569$; $p = 0.000 < 0.01$), que la innovación sí tiene una relación significativa con el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro.

Trigoso y Ayllon (2020) en su estudio “Proceso administrativo y gestión empresarial en la empresa mecatrónica Hospital Industrial EIRL en la ciudad de Iquitos”. se plantearon por finalidad establecer la relación entre el proceso administrativo y la gestión empresarial, considerando que en la empresa estudiada no se realiza una adecuada gestión empresarial y carece de un sistema administrativo apropiado para enfrentar los desafíos del entorno. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos indicaron como regular ambas variables, pero existe una relación estadísticamente significativa entre ambas. Esto se confirmó mediante el coeficiente tau-b de Kendall, que arrojó un valor de $t\text{-b} = 2.262$ y un $p\text{-valor}$ de 0.024, el cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 (5%). El estudio concluyó que, existe una relación significativa entre ambos aspectos en la empresa analizada, subrayando la importancia de fortalecer ambos componentes para mejorar el desempeño organizacional y enfrentar eficazmente los retos del entorno empresarial.

Cumpa y Bolívar (2020) en su tesis “Relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2019”, se enfocó en analizar la relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las empresas MYPES del emporio comercial de Gamarra. La investigación sigue un enfoque cuantitativo, y su tipo es correlacional, diseño no experimental y transversal. La población considerada para el estudio abarcó 5160 empresas MYPES, y la muestra seleccionada fue no probabilística y por conveniencia, de 293 MYPES. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios diseñados específicamente. Con un nivel de significancia del 0.05, se encontró evidencia estadística suficiente ($r = 0.645$, $p\text{-valor} = 0.000$

< 0.05), que permite concluir que la capacidad de innovación está relacionada positivamente con el desempeño organizacional de las empresas MYPES de confecciones.

Chira y Suaquita (2020) en su estudio “La gestión empresarial y la rentabilidad en la Empresa Faket Sport Juliaca 2019”, buscan indicar la relación entre la gestión empresarial y rentabilidad en una empresa específica. Se trató de una investigación correlacional, no experimental. Se utilizó un cuestionario compuesto por 10 ítems como instrumento para la recolección de datos. Tras analizar los resultados, se encontró que la gestión empresarial está positivamente relacionada con la rentabilidad, obteniendo un Rho de Pearson de 0.561. Este valor indica una relación moderada en la organización, se concluyó que una mejor gestión empresarial se correlaciona con una mayor rentabilidad en la empresa. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar prácticas efectivas de gestión empresarial para mejorar los resultados financieros y operativos de las organizaciones, promoviendo así un crecimiento sostenible y una mayor competitividad en el mercado.

4.1.3. Locales

Rojas (2025) en su investigación “El capital intelectual y su relación con el desempeño organizacional de las cajas municipales de la provincia de Arequipa, periodo 2023”, tiene por propósito determinar la relación entre el capital intelectual y el desempeño organizacional en las cajas municipales de la provincia de Arequipa durante 2023. Con un enfoque cuantitativo, correlacional y un diseño no experimental transversal, se trabajó

con una muestra de 59 agencias. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas digitalmente con un cuestionario de 10 preguntas para cada variable, utilizando preguntas cerradas tipo Likert. La validez fue garantizada mediante revisión por expertos y la confiabilidad se confirmó con el alfa de Cronbach, obteniendo 0.881 y 0.917 para las variables, respectivamente. Los resultados mostraron un coeficiente de Rho Spearman de 0.760 y un p-valor menor a 0.050, validando la hipótesis general de que el capital intelectual está significativamente relacionado con el desempeño organizacional de las cajas municipales.

Fernández (2022) en su tesis “Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021”, busca determinar la influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional en la Universidad San Martín de Porres, filial Sur Arequipa, durante el año 2021. El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. La población incluyó a docentes y personal administrativo de la universidad mencionada. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando dos cuestionarios diseñados para medir las variables y sus respectivas dimensiones de manera virtual. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre la gestión gerencial y el desempeño organizacional. En particular, se observó que el 43% del personal docente y administrativo que presenta un bajo nivel de desempeño también muestra un bajo nivel en la gestión gerencial. Por lo tanto, se confirma que la calidad de la gestión gerencial tiene una influencia directa en el desempeño organizacional de la institución.

Minaya y Villanueva (2022) en su estudio “Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, 2022”, tienen como objetivo determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño organizacional en dicha entidad. Estudio no experimental y corte transversal, con un nivel descriptivo-correlacional y causal bajo un enfoque cuantitativo. La población total incluyó a 142 trabajadores del área administrativa, de los cuales se seleccionó una muestra de 40 colaboradores. Se emplearon cuestionarios con 21 ítems para la variable de compromiso laboral y 18 ítems para la de desempeño organizacional. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el test de Alpha de Cronbach, obteniendo coeficientes de 0.778 y 0.777 para cada variable. Además, se utilizó la prueba inferencial de Shapiro-

Wilk, con valores de 0.005 y 0.105, confirmando la existencia de una relación significativa. En conclusión, se demostró que hay una relación significativa

Bautista (2022) en su tesis “Gestión empresarial y ventas en las MYPES de rubro vidriería en Arequipa 2022”, tiene por propósito determinar la relación entre la gestión empresarial y las ventas en las MYPES del sector vidriería en Arequipa durante el año 2022. El tipo y diseño de la investigación fue aplicada, descriptiva y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de las MYPES dedicadas a la vidriería en Arequipa. Para la recolección de datos, se utilizó un análisis exploratorio y se aplicó una encuesta a los colaboradores, la cual fue validada por el juicio de tres expertos. Los resultados obtenidos se procesaron con el programa estadístico SPSS versión 25. El coeficiente de Spearman fue de 0.157, indicando una correlación positiva débil, y el valor de significancia bilateral fue de 0.407. De acuerdo con la regla de decisión ($\text{Sig. } 0.00 \leq 0.05$), se rechazó la hipótesis alterna y se confirmó la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación positiva significativa entre la gestión empresarial y las ventas en las MYPES de vidriería. Esto sugiere que es importante prestar más atención a la gestión empresarial, identificando los elementos que podrían contribuir a la mejora de las ventas para obtener mayores beneficios en el desarrollo del negocio.

Gutiérrez (2021) en su estudio “Proceso administrativo y gestión empresarial de la empresa JC Stock SAC-Arequipa”, presentan el propósito de establecer la relación entre el proceso administrativo y la gestión empresarial en una empresa específica. La investigación adopta una orientación cuantitativa, no experimental y correlacional. La población estudiada consistió en 50 colaboradores, considerando la totalidad de la población sin realizar muestreo. Se utilizó la encuesta para recolección de datos, empleando un cuestionario diseñado para el estudio. Los hallazgos obtenidos mediante el análisis estadístico Rho de Spearman mostraron una relación directa, con un valor de 0.864 y un p-valor de 0.000, el cual es menor que 0.05, indicando una aceptación estadística del resultado. En conclusión, se confirmó que existe una asociación positiva y significativa en la empresa investigada.

4.2. Bases Teóricas

4.2.1. Gestión empresarial

Está vinculada a las habilidades que debe tener un líder para organizar, controlar y dirigir una empresa, asegurando así que las operaciones se desarrollen de manera efectiva (Trigoso & Ayllon, 2020).

Es el proceso planteado con el fin de alcanzar sus metas y objetivos de manera eficiente y efectiva. Este campo abarca diversas disciplinas y actividades que implican la toma de decisiones estratégicas, la coordinación de personas y recursos, y la implementación de estrategias para asegurar el éxito y la sostenibilidad de una empresa o entidad. (Cárdenas, 2018)

Es un proceso integral que involucra la planificación estratégica, la administración eficiente de recursos y el control efectivo para mejorar la productividad, competitividad, efectividad y eficiencia de una empresa. También se conoce como ingeniería de gestión empresarial y se distingue de la simple administración de empresas por su enfoque en la combinación de estrategia empresarial con la aplicación de tecnología e innovación. Este enfoque integrador permite a las organizaciones adaptarse mejor a los cambios del entorno y aprovechar nuevas oportunidades para crecer y desarrollarse de manera sostenible. (Cruz, 2019)

Los administradores y líderes desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones estratégicas y en la creación de un ambiente en el que los empleados pueden alcanzar su máximo potencial. La gestión empresarial se adapta continuamente a las cambiantes condiciones del mercado y a las necesidades de la organización para garantizar su prosperidad a largo plazo (Sigüenza, 2019).

La gestión empresarial es un campo amplio y multidisciplinario que se enfoca en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización para lograr sus objetivos y metas de manera eficiente y efectiva. No existe una única "teoría de la gestión empresarial", pero hay varias teorías y enfoques que han contribuido al desarrollo de esta disciplina (Ari, 2018).

Además, la gestión empresarial fomenta la innovación y la mejora continua, lo cual es esencial en un mundo donde la tecnología y las expectativas del consumidor están en constante evolución (Trigoso & Ayllon, 2020).

Finalmente, la gestión empresarial es vital para la optimización de los recursos financieros y humanos. Asimismo, la gestión del talento humano es crucial para atraer, desarrollar y retener a empleados capacitados y motivados, quienes son el activo más valioso de la empresa, en base a esto las empresas pueden crear un entorno laboral positivo que favorezca el logro de sus metas y la creación de valor a largo plazo. (Cárdenas, 2018)

A continuación, se mencionan algunas de las teorías y enfoques más influyentes en la gestión empresarial:

1. **Teoría Clásica de la Administración:** Desarrollada por Henri Fayol y otros, esta teoría se enfoca en las funciones básicas de la administración. Fayol identificó catorce principios de la administración, como la unidad de mando y la jerarquía, que se consideran fundamentales en la gestión empresarial. (Apac, 2017)
2. **Teoría de la Administración Científica:** Propuesta por Frederick W. Taylor, esta teoría se centra en la optimización de los procesos de producción a través de la aplicación de métodos científicos. Taylor abogó por la estandarización de las tareas y la remuneración basada en el rendimiento. (Apac, 2017)
3. **Teoría de las Relaciones Humanas:** Esta teoría, desarrollada por Elton Mayo, enfatiza la importancia de las relaciones sociales y la satisfacción de los empleados en la productividad y el desempeño organizacional. Argumenta que factores como la comunicación y el liderazgo afectan significativamente el rendimiento de los trabajadores. (Apac, 2017)
4. **Enfoque de Sistemas:** Esta perspectiva considera a las organizaciones como sistemas complejos y entrelazados, donde cada componente afecta a otros. La gestión de sistemas implica analizar y comprender las interconexiones entre los elementos de una organización para tomar decisiones informadas. (Apac, 2017)
5. **Enfoque de Calidad Total:** Popularizado por Deming y Juran, este enfoque se centra en la mejora continua de la calidad en una organización. Incluye conceptos como el control estadístico de procesos y la participación de los empleados en la

toma de decisiones. (Apac, 2017)

6. Teoría de la Contingencia: Esta teoría sugiere que no existe un enfoque universalmente aplicable a la gestión empresarial, se enfoca en identificar la mejor forma de gestionar en función de las condiciones contingentes. (Apac, 2017)

7. Teoría de la Estrategia Empresarial: Esta teoría se centra en la formulación y ejecución de estrategias para lograr ventajas competitivas. Autores como Michael Porter han contribuido significativamente a esta área, desarrollando modelos como las cinco fuerzas competitivas y las estrategias genéricas. (Apac, 2017)

8. Enfoque de Liderazgo Situacional: Propuesto por Paul Hersey y Ken Blanchard, este enfoque sostiene que el estilo de liderazgo debe adaptarse a la madurez y las necesidades de los seguidores. Se centra en la adaptación del liderazgo a las situaciones específicas. (Apac, 2017)

Estos son solo algunos ejemplos de las teorías y enfoques en el campo de la gestión empresarial. Es una disciplina en constante evolución, y las organizaciones suelen combinar elementos de varias teorías y enfoques para adaptarse a su contexto específico y alcanzar sus objetivos (Apac, 2017).

4.2.2. Desempeño organizacional

El desempeño organizacional se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos de manera eficiente y efectiva. Involucra la evaluación de la productividad, la calidad de los productos o servicios, la satisfacción de los clientes y empleados, y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno. El desempeño organizacional se mide a través de indicadores clave, como la rentabilidad, la eficiencia operativa, la innovación y la satisfacción del cliente, permitiendo a la empresa identificar áreas de mejora y fortalecer sus ventajas competitivas. Un buen desempeño organizacional es crucial para asegurar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa en un entorno competitivo (Pomares, 2021).

El desempeño organizacional se refiere al grado en que una organización alcanza sus objetivos y metas establecidos a través de sus operaciones, procesos y recursos. Este

concepto abarca la eficiencia, eficacia, y efectividad con la que una organización utiliza sus recursos para producir resultados deseados, medidos generalmente en términos de productividad, rentabilidad, calidad, satisfacción del cliente y otros indicadores clave. Es un factor crítico en la gestión empresarial, ya que determina la capacidad de una organización para mantenerse competitiva en su sector y para adaptarse a cambios en el entorno (Bernal et al., 2020).

El desempeño organizacional se evalúa frecuentemente a través de métricas y sistemas de medición que permiten identificar fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad dentro de la empresa. Esto incluye indicadores financieros, tales como la rentabilidad y la eficiencia en el uso de los recursos, así como indicadores no financieros, como la satisfacción de los empleados, la lealtad de los clientes y la calidad del producto o servicio (Orlandini, 2020).

Además, el concepto de desempeño organizacional no se limita únicamente a la evaluación de resultados internos, sino que también considera el impacto que la organización tiene en su entorno y en la comunidad. En este sentido, una buena gestión del desempeño organizacional incluye la responsabilidad social, la sostenibilidad, y la generación de valor para todos los grupos de interés (stakeholders) (Haro & Naranjo, 2021).

El desempeño organizacional tiene varias características fundamentales, como ser un proceso dinámico y multifacético que abarca diferentes aspectos de la gestión empresarial. Esto incluye la eficiencia, que mide cómo una organización utiliza sus recursos para alcanzar los resultados deseados; la eficacia, que se refiere a la capacidad de cumplir objetivos; y la efectividad, que se centra en lograr el impacto deseado a largo plazo (Río et al., 2022).

Su importancia radica en que un buen desempeño organizacional permite a la empresa alcanzar sus metas estratégicas, optimizar sus recursos y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado. Además, un alto nivel de desempeño organizacional mejora la posición competitiva de la empresa, atrae a inversores, y facilita el crecimiento sostenido. También contribuye a la motivación y compromiso de los empleados, ya que una organización eficiente tiende a ofrecer un entorno de trabajo más positivo y colaborativo (Guerola et al., 2020).

El análisis del desempeño organizacional es esencial para la toma de decisiones estratégicas, ya que proporciona información valiosa sobre la situación actual de la organización, sus puntos fuertes, sus debilidades y las áreas que necesitan mejora. Esto facilita la planificación a futuro y la implementación de estrategias que conduzcan al éxito a largo plazo (Barradas et al., 2021).

El objetivo principal del desempeño organizacional es maximizar la eficiencia y eficacia en la consecución de los objetivos empresariales, lo que permite a la organización obtener mejores resultados y una ventaja competitiva en su sector. Otros objetivos incluyen el aumento de la satisfacción del cliente, la mejora de la calidad del producto o servicio, la optimización del uso de los recursos, y la generación de un entorno de trabajo positivo que fomente la innovación y el compromiso del personal (Dávila et al., 2022).

Los beneficios de un buen desempeño organizacional son amplios. A nivel interno, puede incrementar la rentabilidad, reducir costos, y mejorar la moral de los empleados. A nivel externo, un desempeño organizacional sólido fortalece la imagen y reputación de la empresa, lo que puede traducirse en una mayor lealtad de los clientes y la atracción de nuevos mercados. Además, un buen desempeño organizacional facilita la adaptación a cambios en el entorno económico y social, haciendo que la organización sea más resiliente y preparada para enfrentar desafíos (Miranda, 2021).

3 **5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Hipótesis

5.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa **de** las habilidades **de** gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.

5.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.
- Existe relación significativa de las habilidades de gestión empresarial básicas

con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, año 2025.

3

5.2. Variables e indicadores

Variable independiente (X): Gestión empresarial.

Variable dependiente (Y): Desempeño organizacional.

5.2.1. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Dimensiones	Indicadores	Medición: Escala de Likert
Variable 1: Gestión empresarial	Planificación	Objetivos	Escala: 1: Muy desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
		Políticas	
		Procedimientos	
		Disposición de actividades	
	Organización	División del trabajo	
		Responsabilidades	
	Dirección	Motivación	
		Liderazgo	
		Comunicación	
	Control	Trabajo en equipo	
		Supervisión	
		Evaluación	
Variable 2: Desempeño organizacional	Desempeño Operacional	Eficiencia	Escala: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo
		Función	
		Valor	
		Efectividad	
		Decisiones	
		Tiempos	
	Desempeño Financiero	Reconocimiento de logros	
		Satisfacción	
		Flexibilidad	
		Oportunidades	
		Expectativas	
		Intercambio administrativo	

Fuente: Tomado de Llanos Sergio (2022) y Terrones Fanny (2024).

5.3. ⁵ Tipo y nivel de Investigación

5.3.1. Tipo de investigación

La experimentación o trabajo teórico que se realiza con la intención principal de adquirir nueva información en relación a los fundamentos de los hechos y fenómenos visibles, se define como investigación básica. Este tipo de investigación no contempla la posibilidad de utilizar los resultados para ningún uso o aplicación en particular. (Valderrama, 2020)

Por tal motivo el presente trabajo de investigación será ⁵ de tipo básico dado a su enfoque teórico e investigativo con respecto a establecer la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa.

³ 5.3.2. Nivel de investigación

Los estudios descriptivos se utilizan para examinar las características de un fenómeno y sus constituyentes, así como la manera en que se manifiestan. Permiten describir los fenómenos que se investigan principalmente a través de la medición de una o más de sus propiedades (Behar, 2008).

El estudio plantea un nivel descriptivo relacional debido a que se utilizan para examinar las características de un fenómeno y sus componentes, así como la relación entre variables. ³ Permiten la investigación detallada de los fenómenos investigados, principalmente mediante la medición de una o más de sus propiedades, así como la relación.

³ 5.4. Método y diseño de la investigación

5.4.1. Método de la investigación

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, ya que su proceso de investigación se encuentra fundamentado en medidas numéricas, donde se utiliza la observación de los procedimientos para recolectar los datos necesarios que una vez analizados puedan dar respuesta a la problemática planteada en el estudio. Manejando la recolecta y medición de información para presentar el análisis estadístico o numérico de la población estudiada con la finalidad de realizar a la comprobación de las hipótesis planteadas (Arias, 2019).

Según Behar (2008), el método hipotético deductivo es básicamente la forma para demostrar que la hipótesis es falsa o verdadera, a partir de los resultados de la información obtenida, que son referidos a características medibles, que son obtenidas de la deducción de la hipótesis planteada y que la verdad o falsedad se debe establecer en condiciones directas.

5.4.2. Diseño de la investigación

Este estudio se realizará de manera no experimental, ya que el investigador observará las ocurrencias a medida que crecen en su entorno natural sin interferir con su progresión (Cabezas et al., 2018).

Además, el diseño es de corte transversal, ya que los datos serán recolectados en un solo momento, y el propósito principal de este estudio será definir las variables y examinar sus interrelaciones e incidencia en un momento determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

5.4.3. Población, muestra y muestreo Población

El término población o población objetivo, se define como todo aquel conglomerado de casos que tienen en común ciertos factores o especificaciones antes determinados (Hernández-Sampieri et al., 2014).

La población no se encuentra referida solamente a un grupo de personas, ya que también pueden ser objetos, animales, o sucesos que puedan ser medibles. La población es de mucha importancia para un estudio, debido a que es necesaria para la búsqueda de la solución de una problemática planteada y poder de esta manera realizar la verificación de los resultados a través de las variables en estudio (Posada, 2016).

La población se encuentra integrado por los 48 trabajadores de la empresa.

Muestra

Los autores Hernández y Mendoza (2018) definen para la investigación cuantitativa, la muestra como aquel subconjunto de la población o universo de estudio, del que se va a recolectar la data para la investigación, la cual debe ser representativa con el objetivo de garantizar la autenticidad de los resultados a nivel global. (p. 196)

La muestra estará formada por los 48 trabajadores de la empresa, lo cual conlleva a señalar que se trabajará con una muestra censal.

3

5.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.5.1. Técnicas

Es un conjunto de procedimientos y normativas utilizadas para normalizar un proceso establecido para obtener un objetivo determinado. Se puede conceptualizar de igual manera como las normativas que regulan el procedimiento de investigación, en cada una de sus etapas, desde el inicio hasta su culminación, partiendo desde la problemática en estudio hasta la realización del contraste de hipótesis, todo dentro de las teorías utilizadas y con vigencia actual (Naupas et al., 2018).

5

Según Arias (2019), en la investigación, la encuesta es un método utilizado para la recolección de datos de un conjunto o una muestra de individuos sobre sí mismos o con respecto a un determinado tema.

Para la presente investigación se usará la encuesta, la cual permitirán obtener información en relación a los datos necesarios para evaluar los datos y análisis de los resultados.

3

5.5.2. Instrumentos

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2019).

5

El cuestionario es una tipología de encuesta que es aplicada en forma escrita, utilizando un instrumento o formato de papel que tiene una secuencia de preguntas que se hacen a los participantes. Debido a que el cuestionario debe ser completado por el encuestado sin la ayuda del entrevistador, se lo conoce como cuestionario auto administrado (Arias, 2019).

Como instrumento para la medición de la gestión administrativa, se utilizó el instrumento desarrollado por Llanos Sergio (2022) en su investigación y para el desempeño organizacional se empleara el cuestionario desarrollado por Terrones Fanny (2024) en su trabajo de maestría.

3

5.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados

5.6.1. Utilización de procesadores computarizados

Una vez recolectada la data correspondiente para cada variable, se realizará la transcripción de los datos en Excel y Word, dichos software permitieron ordenar y clasificar de forma correcta los datos necesarios en lo que se refiere a las variables a observar en el estudio. Posteriormente, se dio inicio al análisis de la data mediante el análisis de los procesos con la finalidad de ejecutar la verificación de la hipótesis planteada para observar la significancia entre las variables.

En el análisis de los datos se evaluarán los datos obtenidos en el trabajo.

3

5.6.2. Pruebas estadísticas

La información recolectada a través de las fichas y el cuestionario será analizada con la estadística descriptiva utilizando para tal fin tablas y gráficos estadísticos.

6. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

6.1. Cronograma

Actividades	2024				2025											
	Diciembre				Enero			Febrero			Marzo			Abril		
Elección del tema	X	X														
Revisión bibliográfica	X	X	X													
Elaboración del plan de tesis			X	X	X											
Aprobación del plan de tesis			X	X	X	X	X									
Elaboración del Marco teórico				X	X	X	X									
Aplicación de instrumentos					X	X	X	X	X							
Recolección de datos					X	X	X	X	X							
Procesamiento de datos					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Análisis de los resultados						X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Redacción del borrador								X	X	X	X	X	X	X	X	
Revisión y corrección del borrador								X	X	X	X	X	X	X	X	
Presentación del borrador										X	X	X	X	X	X	X
Aprobación del borrador										X	X	X	X	X	X	X
Sustentación de tesis														X	X	X

Fuente: Elaboración propia

3

6.2. Presupuesto

El proyecto de investigación será auto sustentado.

Servicios	Precio
Edición de tesis	S/ 400.00
Asesoramiento externo	S/ 2,500.00
Materiales de escritorio	S/ 300.00
Impresiones	S/ 300.00
Total	S/ 3,500.00

Fuente: Elaboración propia

6.3. Estructura tentativa de la investigación

CARÁTULA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE (GENERAL, TABLAS,
FIGURAS) RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

N

1. CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

1.2. Formulación del Problema

1.3. Delimitación de la Investigación

1.4. Objetivos de la investigación

1.5. Justificación de la investigación

2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.2. Bases Teóricas

3. CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.2. Variables e indicadores

3.3. Tipo y nivel de Investigación

3.4. Método y diseño de la investigación

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados

4. CAPÍTULO IV.

Resultados DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020?	Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020	Existe relación significativa de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020	Variable 1: Dimensiones: • Planificación • Organización • Dirección • Control	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Diseño: No experimental - Transversal Población y muestra: 48 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Análisis: Estadística
¿Cómo es la situación de las habilidades de gestión empresarial básicas en una empresa constructora de Arequipa, 2020?	Establecer la situación de las habilidades de gestión empresarial básicas en una empresa constructora de Arequipa, 2020			
¿Cuál es la situación del desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020?	Establecer la situación del desempeño organizacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020		Variable 2: Dimensiones: • Desempeño organizacional • Desempeño operativo • Desempeño financiero	
¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020?	Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020	Existe relación significativa de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño operacional en una empresa constructora de Arequipa, 2020		
¿Cuál es la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, 2020?	Determinar la relación de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, 2020	Existe relación significativa de las habilidades de gestión empresarial básicas con el desempeño financiero en una empresa constructora de Arequipa, 2020		

Anexo 2. Cuestionario para Gestión administrativa

 UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL 4 El propósito del instrumento es evaluar la Gestión administrativa que presenta su organización. Estimado(a) colaborador(a) este documento es anónimo y su empleo será en beneficio para el desarrollo de la presente investigación, por ello solicito su apoyo. Marque con la respuesta que considere, de acuerdo con su opinión personal en las siguientes opciones:		
Muy en desacuerdo: 1	Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3	De acuerdo: 4
En desacuerdo: 2		Muy de acuerdo: 5
CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
1.- ¿Considera Ud. los objetivos establecidos guardan concordancia con la visión y la misión de la empresa?	(1) (2) (3) (4) (5)	
2.- ¿Considerar Ud. Las políticas institucionales guían el accionar de todos los colaboradores de la empresa?	(1) (2) (3) (4) (5)	
3.- ¿Considera Ud. los procesos estratégicos que se realizan en la empresa están en función a la visión de la misma?	(1) (2) (3) (4) (5)	
4.- ¿Considera Ud. las actividades laborales están correctamente definidas?	(1) (2) (3) (4) (5)	
5.- ¿Considera Ud. la estructura orgánica de la empresa define claramente la línea jerárquica?	(1) (2) (3) (4) (5)	
6.- ¿Considera ud. los colaboradores conocen sus funciones específicas, además de que las normas y procedimientos a seguir, son claras en la institución?	(1) (2) (3) (4) (5)	
7.- ¿Considera Ud. existe motivación al realizar sus funciones o trabajos en equipo?	(1) (2) (3) (4) (5)	
8.- ¿Considera Ud. que existe un buen liderazgo por parte de los directivos de la empresa?	(1) (2) (3) (4) (5)	
9.- ¿Considera Ud. la comunicación entre las diferentes áreas y niveles de la institución es fluida, oportuna y asertiva?	(1) (2) (3) (4) (5)	
10.- ¿Considera Ud. los directivos emiten algún incentivo por el trabajo destacado?	(1) (2) (3) (4) (5)	
11.- ¿Considera Ud. existe una supervisión adecuada de las actividades desarrolladas en la institución?	(1) (2) (3) (4) (5)	
12.- ¿Considera Ud. existe una evaluación del cumplimiento de los planes trazados por la institución?	(1) (2) (3) (4) (5)	

Gracias por su participación...

Fuente: Tomado de Llanos Sergio (2022)

Anexo 3.

Cuestionario para Desempeño organizacional



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

4 El propósito del instrumento es evaluar el Desempeño organizacional que presenta su organización. Estimado(a) colaborador(a) este documento es anónimo y su empleo será en beneficio para el desarrollo de la presente investigación, por ello solicito su apoyo. Marque con la respuesta que considere, de acuerdo con su opinión personal en las siguientes opciones:

Muy en desacuerdo: 1		De acuerdo: 4
En desacuerdo: 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3	Muy de acuerdo: 5

CUESTIONARIO DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	
1.- Ud como trabajador se considera eficiente al realizar sus labores.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
2.- Usted desempeña sus funciones en alineación con los objetivos de la empresa.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.- Usted administra adecuadamente su tiempo al ejecutar sus labores.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.- Ud como trabajador gestiona sus actividades de manera efectiva.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
5.- Ud como trabajador toma decisiones de forma eficiente.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.- Las labores desempeñadas por usted aportan valor a la empresa.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
7.- La empresa reconoce sus logros como trabajador de la empresa.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
8.- Usted como trabajador se siente satisfecho con los incentivos que recibe.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
9.- La empresa brinda flexibilidad horaria a sus trabajadores.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
10.- La empresa ofrece oportunidades de ascenso laboral a su personal.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
11.- La remuneración otorgada cumple con las expectativas del trabajador.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
12.- La empresa facilita el intercambio administrativo para sus empleados.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Fuente: Tomado de Terrones Fanny (2024)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaide Cárdenas, V. P. (2020). *Relación de la innovación y el desempeño organizacional de los restaurantes fast food en San Isidro 2019*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10492>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Asencio, L., Gonzales, E., & Lozano, M. (2017). *El inventario como determinante en la rentabilidad de las distribuidoras farmaceuticas*. Ecuador.
- Ayodele, T., Oladokun, T., & Kajimo-Shakantu, K. (2020). Employability skills of real estate graduates in Nigeria: a skill gap analysis. *Journal of Facilities Management*, 18(3), 297-323. doi:<https://doi.org/10.1108/JFM-04-2020-0027>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bautista Ojeda, B. E. (2022). *Gestión empresarial y ventas en las MYPES de rubro vidriería en Arequipa 2022*. [Tesis de grado], Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92718>
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernández, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- CAPECO. (2025). *Informe Económico de la Construcción*. Lima. Obtenido de https://iec.capeco.org/descargas/IEC86_0225.pdf#Page=22
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (1era ed.). Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración: Teoría, proceso y práctica* (4ta ed.). McGraw-Hill.

Chira Paja, I. W., & Suaquita Ticona, F. (2020). *La gestión empresarial y la rentabilidad en la Empresa Faket Sport Juliaca 2019*. [Tesis de grado], Universidad Peruana Unión, Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4106>

Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric statistics: A step-by-step approach* (2da ed.). Wiley.

Cumpa Espinoza, J. J., & Bolívar Flores, F. E. (2020). *Relación entre la capacidad de innovación y el desempeño organizacional de las MYPES de confecciones de Gamarra 2019*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10410>

Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12ava ed.). Cengage Learning.

Daniel, W. W., & Cross, C. L. (2018). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences* (11ava ed.). Wiley.

Del Río-Cortina, J. L., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licona, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Inf. tecnol.*, 33(2).

Deloitte. (2021). *Informe de tendencias inmobiliarias 2021*. Deloitte Insights. Obtenido de <https://www.deloitte.com/inmobiliarias2021>

Drucker, P. (1999). *Las megatendencias*. Bogotá: Norma.

⁴ Espinoza, A. (2016). *Mermas de hidrocarburos y utilidades de la empresa distribuidora de combustible NEGRON BARDALEZ TRADING E.I.R.L distrito de San Jeronimo Cusco 2016*. Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Austral del Cusco, Cusco. Obtenido de <http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/10>

Fernandez Bobadilla, P. d. (2022). *Influencia de la gestión gerencial en el desempeño organizacional, en la Universidad San Martín de Porres Filial Sur Arequipa, 2021*.

[Tesis de Grado], Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1618>

Fiedler, F. (1964). Un modelo de contingencia para la eficacia del liderazgo. En L. Berkowitz (Ed.), *Avances en Psicología Social Experimental* (Vol. 1, págs. 149-190). Nueva York: Academic Press. (s.f.).

Fiedler, F. (1964). Un modelo de contingencia para la eficacia del liderazgo. *Avances en Psicología Social Experimental*, 1, 149-190.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5ta ed.). SAGE Publications.

García Pulido, Y. A., Frías Jiménez, R. A., & Medina León, A. A. (mayo-agosto de 2021). Validación de procedimientos para la gestión empresarial. *Rev retos*, 15(2).

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *El líder resonante crea más*. Buenos Aires: Debolsillo.

Gutierrez Bolaños, K. A. (2021). *Proceso administrativo y gestión empresarial de la empresa JC Stock S.A.C. - Arequipa*. [Tesis de grado], Universidad Católica de Santa María, Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11215>

Guzman Chacon, M., & Tito Cuyo, R. (2023). *Análisis del desempeño organizacional con el modelo de las 7S de McKinsey en la superintendencia nacional de los registros públicos (SUNARP) sede Cusco 2022*. Cusco: UNSAAC. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7946>

Haro-Sarango, A., & Naranjo-Cedeño, N. M. (2021). (2021). Decisiones financieras y desempeño organizacional: La influencia de la mujer en la generación de valor. *Revista Científica. Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad de El Salvador-Revista Minerva*, 4(2), 43-55. Obtenido de <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/minerva/article/view/2593>

Heredia, A. (2016). *Reducción de mermas en la producción de sacos de polipropileno para la mejora de la productividad en la empresa EL ÁGUILA S.R.L.* Tesis de ingeniería

Industrial, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/806>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Hornigren, C., Datar, S., & Rajan, M. (2012). *Contabilidad de Costos. Un enfoque gerencial* (14ava ed.). México: Pearson.

Hyun, J. (27 de 07 de 2020). *Zipinventory.com*. Obtenido de Beneficios de una planificacion eficiente del inventario y 3 modelos:
<https://zipinventory.com/es/inventory-control/inventory-planning.html>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2023*. Lima.

Julio, P. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 4(16), 272-283. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business Press.

Kjell, Z. (2005). *Manual del Ingeniero Industrial* (5ta ed.). México.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.

Krugman, P. (1994). Competitiveness: A dangerous obsession. *Foreign Affairs*, 73(2), 28-44.

Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard University Press.

Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2013). *Estadística para administración y economía* (7ma ed.). Pearson Educación.

Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349.

MBS Perú. (2024). *Mercado inmobiliario en Arequipa*. MBS Perú. Obtenido de <https://mbsperu.com/marketing-e-investigacion/mercado-inmobiliario-en-arequipa/>

⁴ Meléndez, V. (2017). *Reducción de la merma en el proceso de fabricación de la empresa NEXPOL S.A.C. Lima, 2017*. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3385>

Minaya Lopez, O. P., & Villanueva Rojas, K. J. (2022). *Compromiso laboral y el desempeño organizacional en la Municipalidad Provincial de Islay, Arequipa, 2022*. [Tesis de grado], Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105527>

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.

Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy Safari. A Guided Tour Through The Wilds Of Strategic Management*. Free Press, 406.

Pomares Pacheco, C. E. (2021). Planeando y ejecutando los objetivos empresariales: Método OKR como catalizador del desempeño organizacional. *Gerencia Libre*, 7. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9519

⁴ Pumachayco, T. (2020). *Estudio de análisis y evaluación de mermas de producción para la mejora de procesos en una empresa farmacéutica*. Tesis de Ingeniería Industrial, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/12674>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (14ava ed.). Pearson Educación.

Rojas Agramonte, C. A. (2024). *El capital intelectual y su relación con el desempeño organizacional de las cajas municipales de la provincia de Arequipa, periodo 2023*. Universidad Continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14400/2/IV_FCE_315_TE_Rojas_Agramonte_2024.pdf

- San Juan, D. (2015). Gestión de Inventarios. *Cero Grados*, 1-5. Obtenido de <https://0grados.com.mx/gestion-de-inventarios/#:~:text=Los%20objetivos%20fundamentales%20de%20la,etc%C3%A9tera%2C%20en%20el%20momento%20justo>.
- Santillán Dulanto, J. J. (2022). *Relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional de los hoteles tres estrellas de Lima Metropolitana 2021*. [Tesis de grado], Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12216>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*.
- Siegel, S. y. (1988). *Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences*. Ny: McGraw-Hill.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Intergating technological, market and organizational change* (6ta ed.). New Jersey: John Wiley.
- Tinsa Perú. (2024). *Viviendas nuevas en Arequipa: Un vistazo al mercado inmobiliario primario*. Lima: Tinsa Perú. Obtenido de <https://www.tinsa.com.pe/viviendas-nuevas-en-arequipa-un-vistazo-al-mercado-inmobiliario-primario/>
- Trigoso Godoy, J. N., & Ayllon Guabloche, J. J. (2020). *Proceso administrativo y gestión empresarial en la empresa mecatrónica Hospital Industrial E.I.R.L en la ciudad de Iquitos*. [Tesis de grado], Universidad Privada de la Selva Peruana. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/55>
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2017). *Concepts in Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability* (15ava ed.). Pearson.
- ⁴ Wolters, Kluwer. (2016). *La gestión de almacenes en la Pyme* (1 ed.). España: Wolters, Kluwer.

Habilidades de gestión empresarial y su relación con el desempeño organizacional en la empresa Tutierra grupo inmobiliario, Cusco 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	11%	7%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	5%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
3	apps.ucsm.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María	2%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.ucsm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Apagado