



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN AMAZONAS, 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Jhoselin Jhoana Jacay Perez

Asesor:

Mg. Irvin Jose Santos Carrera

<https://orcid.org/0000-0002-6869-4809>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Johana de Jesus Stephanie Gago Chavez
Presidente (a)	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Miguel Antonio Segura Verano
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Irving Jose Santos Carrera
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 of 63 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3132779251




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Dedicatoria

A Dios, por guiarme en cada paso de este viaje académico y darme la fuerza para perseverar. Gracias por ser mi fuente de fortaleza y entendimiento en este logro académico.

Dedico este trabajo de investigación a mi hija Alessia quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ella.

Dedico esta tesis a mis padres, Hernán y Orfelinda quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del estudio, trabajo, por su apoyo incondicional, su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación

Agradecimiento

A Dios, mi fuente inagotable de fortaleza, sabiduría y resiliencia, por guiarme en este camino llenos de aprendizajes y desafíos

A mi hija Alessia, por ser mi fuente de inspiración, motivarme a crecer como persona y profesional.

A mis padres Hernán y Orfelinda por su esfuerzo, consejos, amor incondicional y enseñanzas que son mi ancla en momentos difíciles.

Tabla de contenidos

“JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIAS	47
ANEXOS	52”

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	31
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento de Adaptabilidad organizacional.....	32
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral.....	32
Tabla 4 Adaptabilidad Organizacional.....	33
Tabla 5 Desempeño Laboral	33
Tabla 6 Creatividad	34
Tabla 7 Reactividad ante emergencias	34
Tabla 8 Adaptabilidad interpersonal	34
Tabla 9 Esfuerzo de formación y aprendizaje.....	35
Tabla 10 Manejo del estrés laboral	35
Tabla 11 Desempeño de tarea	36
Tabla 12 Desempeño contextual	36
Tabla 13 Comportamientos contraproducentes.....	36
Tabla 14 Normalidad.....	37
Tabla 15 Prueba de hipótesis general.....	37
Tabla 16 Prueba de hipótesis específico 1	38
Tabla 17 Prueba de hipótesis específico 2	39
Tabla 18 Prueba de hipótesis específico 3	39
Tabla 19 Matriz de consistencia.....	52

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa constructora en la región de Amazonas durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y transversal, con una muestra de 42 colaboradores. Se emplearon dos cuestionarios para medir las variables, ambos con altos niveles de confiabilidad (Alfa de Cronbach > 0.85). Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.548$, $p < 0.01$), destacándose una influencia moderada en dimensiones como el desempeño de tarea y comportamientos contraproducentes. Asimismo, se observó una menor correlación con el desempeño contextual, aunque igualmente significativa. Estos hallazgos refuerzan la importancia de la adaptabilidad organizacional como un factor clave para mejorar la eficiencia y el ambiente laboral. En conclusión, se evidencia que fortalecer la capacidad de adaptación de los colaboradores contribuye significativamente al desempeño individual y organizacional. Se recomienda implementar programas de capacitación que promuevan la flexibilidad, la innovación y la resiliencia, asegurando un entorno laboral más productivo y preparado para enfrentar los desafíos del sector de la construcción en contextos regionales específicos.”

Palabras Claves: Adaptabilidad organizacional, desempeño laboral, sector construcción.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el entorno actual internacional, las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más complejos debido a los cambios recurrentes en las demandas del mercado, según Gallop resalta la importancia de una adaptabilidad de los trabajadores en entornos cambiantes, según su último señalo UE el 70% de los colabores enfrentar mucha incertidumbre en aprendizaje de nuevas tecnologías . Esta dinámica obliga a las empresas a adoptar estrategias que les permitan no solo sobrevivir, sino también prosperar en contextos de alta incertidumbre (Díaz et al., 2020). En este escenario, el capital humano desempeña un rol fundamental, ya que la capacidad de los colaboradores para responder a situaciones nuevas e imprevistas define en gran medida la capacidad de la organización para mantenerse competitiva. Esto es especialmente relevante en industrias caracterizadas por su volatilidad, como el sector de la construcción, donde la naturaleza de los proyectos y las condiciones externas suelen ser impredecibles y demandantes (Gaspar, 2021).

La adaptabilidad organizacional, entendida como la capacidad de una organización para ajustarse efectivamente a los cambios en su entorno, se ha convertido en un pilar esencial para el éxito empresarial en el contexto global. En un mundo caracterizado por la volatilidad, las organizaciones experimentan desafíos constantes que requieren una capacidad de respuesta ágil e innovadora. Según Pulakos et al. (2000), la adaptabilidad es un componente crítico del desempeño laboral, pues incluye la habilidad para gestionar situaciones emergentes, aprender nuevas tareas y adaptarse a dinámicas cambiantes. Esta relación es especialmente relevante en industrias complejas, como la construcción, donde las condiciones del entorno pueden cambiar drásticamente durante la ejecución de proyectos.

En el contexto internacional, diversos estudios han destacado cómo las empresas de sectores industriales, incluyendo la construcción, han desarrollado capacidades de

adaptabilidad para mantenerse competitivas. Por ejemplo, Ling y Ma (2014) analizaron empresas constructoras en China y encontraron que la adaptabilidad organizacional no solo mejora el desempeño de los proyectos, sino que también permite a las empresas enfrentar desafíos regulatorios, fluctuaciones económicas y la creciente demanda de sostenibilidad ambiental. Asimismo, Weick (1995) señala que las organizaciones que desarrollan habilidades de sentido compartido (sensemaking) son más efectivas en la adaptación a entornos dinámicos, mejorando así la coordinación y desempeño de sus equipos.

En Latinoamérica, la adaptabilidad organizacional ha cobrado especial relevancia en sectores económicos afectados por la inestabilidad económica, la informalidad y los cambios normativos frecuentes. En línea con ello, Álvarez (2015) detalló que, en países en desarrollo, las empresas que invierten en capacitación y tecnologías innovadoras logran adaptarse más fácilmente a condiciones adversas, traduciéndose en una mejora en su eficiencia y desempeño. Además, la construcción, como sector estratégico en la región, enfrenta desafíos asociados a la dependencia de infraestructura básica, la burocracia y la necesidad de implementar prácticas sostenibles para competir en mercados globales. Estas características hacen que la adaptabilidad sea un diferenciador clave en el desempeño laboral y organizacional.

A nivel nacional, en Perú, el sector de la construcción es un motor importante de la economía, contribuyendo significativamente al empleo y al desarrollo de infraestructura. Sin embargo, enfrenta retos considerables, como la escasez de recursos, la falta de acceso a tecnologías modernas y la exposición a eventos climáticos extremos debido a su ubicación geográfica. Según Ofori (2000), en países en desarrollo como Perú, la capacidad de las empresas constructoras para innovar y adaptarse a circunstancias adversas resulta esencial para mantener la competitividad. Investigaciones locales señalan que muchas empresas constructoras todavía operan bajo estructuras rígidas, lo que limita su capacidad para responder a cambios en normativas, regulaciones ambientales y demandas del mercado.

En el contexto local, la región de Amazonas presenta desafíos únicos que agravan las dificultades propias del sector. Las condiciones geográficas y climáticas, como la inaccesibilidad de ciertas zonas y la exposición a lluvias intensas, dificultan la ejecución de proyectos constructivos. A esto se suma la falta de infraestructura moderna, que limita la eficiencia operativa y aumenta los costos. Aunque no se encontraron estudios específicos sobre la adaptabilidad organizacional en empresas constructoras de esta región, investigaciones en contextos similares destacan la importancia de fomentar una cultura de resiliencia organizacional y capacitación continua para superar estos obstáculos (Calderón et al., 2015). En este sentido, las empresas de Amazonas necesitan desarrollar estrategias que combinen la innovación tecnológica con el fortalecimiento de las competencias de sus colaboradores, asegurando una respuesta efectiva a las condiciones adversas.

Por tanto, la adaptabilidad organizacional en el sector de la construcción, se revela como un factor determinante para la mejora del desempeño de la fuerza laboral y para el afrontamiento de retos particulares. En el caso de Amazonas, la capacidad de adaptarse a un entorno complejo y dinámico puede ser la clave para garantizar la sostenibilidad de las empresas constructoras y su contribución al desarrollo regional. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora de Amazonas durante el año 2024, esperando aportar evidencias empíricas que guíen la implementación de estrategias que fortalezcan el rendimiento de los colaboradores y promuevan una cultura organizacional resiliente.

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Madero y Ortiz (2022) realizaron un estudio que se enfocó en analizar la relación entre la adaptabilidad, el desempeño, la productividad y los hábitos en un entorno de trabajo a distancia, particularmente en un escenario pandémico. La investigación surge en respuesta a

los cambios abruptos generados por la pandemia, que obligaron a muchas empresas a implementar estrategias de teletrabajo. El estudio, de naturaleza cuantitativa, fue realizado en Monterrey, México, y consistió en la aplicación de un instrumento de medición en línea durante los meses de octubre y noviembre de 2020. Se obtuvieron 170 respuestas que permitieron probar la validez y confiabilidad del instrumento. Los resultados mostraron que existe una relación entre la percepción de productividad y el desempeño de los empleados que trabajan a distancia, así como entre estos y sus hábitos personales. Además, se destaca que la adaptabilidad del trabajador fue crucial para el éxito en la transición hacia el teletrabajo, subrayando la importancia de la capacidad de adaptación en tiempos de crisis sanitarias.

Nanesa y Fatmala (2022) en su estudio investigaron el impacto del capital psicológico y el comportamiento de desempeño adaptativo en la productividad de los empleados de una tienda de retail en Indonesia. El objetivo principal de la investigación es proporcionar evidencia empírica que explique cómo estos factores influyen en la capacidad de los empleados para mantener y mejorar su productividad en tiempos de cambios organizacionales. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa basada en la recolección de datos mediante un muestreo saturado, lo que resultó en una muestra de 125 empleados. Los resultados mostraron que tanto el capital psicológico como el comportamiento adaptativo tienen una relación con la productividad. Específicamente, el comportamiento adaptativo presentó un coeficiente más alto (0.546) que el capital psicológico (0.258), lo que resalta su importancia en la mejora del desempeño laboral durante situaciones de cambio. El estudio concluye que el desarrollo del capital psicológico y el fomento de un comportamiento adaptativo son esenciales para enfrentar las transformaciones organizacionales de manera efectiva.

Hussain et al. (2021) llevan a cabo un estudio que exploró el papel mediador de la productividad entre la expectativa de desempeño y el desempeño adaptativo de los gerentes en pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en Pakistán. El objetivo del estudio fue entender

cómo el uso de dispositivos móviles y tecnologías avanzadas puede influir en la productividad de los gerentes, y a su vez, cómo esta productividad impacta en su capacidad de adaptación a los cambios organizacionales. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el estudio recopiló 422 respuestas de gerentes de PYMEs de las principales ciudades de Pakistán. Los hallazgos revelan que la productividad media de manera parcial la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño adaptativo. La expectativa de desempeño tuvo un efecto positivo y significativo sobre el desempeño adaptativo, tanto directa como indirectamente, a través de la productividad. Esto sugiere que la integración de tecnologías móviles puede mejorar significativamente la adaptabilidad de los gerentes, contribuyendo al éxito organizacional en entornos cambiantes. Este estudio proporciona implicaciones importantes para académicos y profesionales, señalando la necesidad de una mayor inversión en tecnologías que fomenten la productividad y adaptabilidad en el lugar de trabajo.

Gerçek (2023) en su estudio investigó el impacto del empoderamiento organizacional en el desempeño contextual y adaptativo, a través del comportamiento innovador en el trabajo. El estudio parte de la premisa de que el empoderamiento organizacional, definido como la delegación de autoridad y la promoción de la autonomía, puede mejorar significativamente la capacidad de los empleados para adaptarse a situaciones cambiantes e impredecibles. La investigación fue realizada con una muestra de 273 empleados de oficina en Turquía. Los resultados indicaron que el empoderamiento organizacional tiene un efecto positivo y significativo tanto en el desempeño contextual como en el adaptativo, mediado por el comportamiento innovador en el trabajo. Los empleados que se sienten empoderados tienden a ser más proactivos y creativos, lo que mejora su capacidad para adaptarse a los cambios organizacionales y contribuye a un entorno laboral más colaborativo y eficaz. El estudio sugiere que las organizaciones que fomentan una cultura de empoderamiento no solo mejoran

el desempeño de sus empleados, sino que también potencian la innovación dentro de la empresa.

Ortiz et al. (2024) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue determinar los factores organizacionales y laborales que influyen en la adaptabilidad de los empleados al teletrabajo a causa de la pandemia, y cómo dicha adaptabilidad afecta su desempeño laboral. Al revisar la metodología, a través de un análisis cuantitativo con una muestra de 374 empleados, el estudio identificó que factores como el apoyo de la gerencia y la cultura de capacitación juegan un rol crucial en facilitar la transición al teletrabajo. Estos factores mejoran la competencia personal, la autonomía en el trabajo y la comunicación eficaz de tareas, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral. El estudio utiliza la Teoría del Ajuste Laboral como marco conceptual, destacando cómo las empresas pueden apoyar a sus empleados en situaciones de crisis mediante una gestión efectiva y capacitación continua. Como conclusión más relevante, se remarca la importancia de adaptar las políticas organizacionales para mejorar la resiliencia y la eficiencia en entornos de trabajo disruptivos.

Antecedentes nacionales

Álvarez y Rodríguez (2020) plantearon como objetivo principal determinar la relación entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de los docentes en la provincia de Ascope durante la pandemia de 2020. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal; con una muestra de 54 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario validado con un coeficiente de fiabilidad de 0.93, usando la técnica de encuesta. Los resultados, obtenidos mediante el coeficiente Rho, arrojaron una correlación de 0.585, lo que permitió concluir que existe una relación significativa entre las variables acorde con la postura recogida de los encuestados. Los hallazgos muestran que los docentes que lograron adaptarse mejor a las nuevas condiciones de enseñanza virtual presentaron un mejor desempeño durante la pandemia.

Huertas (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura en 2023. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional; cuya muestra fue de 130 trabajadores administrativos. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario, que obtuvo una confiabilidad de 0.960. Los resultados mostraron una correlación moderada de 0.567, lo que sugiere que a medida que se implementen cambios estratégicos, estructurales, tecnológicos y de personal, se podrán observar mejoras en el desempeño. El estudio destaca la importancia de planificar y coordinar adecuadamente los cambios dentro de una organización.

Mogollón (2023), en su estudio investigó la relación entre la resistencia al cambio y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa del sector hotelero en Miraflores durante el 2022. El estudio, de enfoque cuantitativo-no experimental, trabajando con una muestra de 52 trabajadores. Utilizando una encuesta de 30 ítems, cuyos resultados fueron procesados mediante el software SPSS, se concluyó que la resistencia al cambio tiene una influencia significativa en el desempeño laboral. El valor de chi-cuadrado fue de 13.659, con una significancia de 0.001, lo que permitió aceptar la hipótesis general del estudio. Los resultados sugieren que es fundamental reducir la resistencia al cambio para mejorar el desempeño de los trabajadores.

De la Cruz y Rivas (2021), en su estudio tuvo como propósito principal: “determinar la influencia de la gestión del cambio en el desempeño laboral de los colaboradores de los supermercados en Lima Metropolitana durante 2021”. El diseño fue explicativo-analítico, y se utilizó una encuesta tipo Likert aplicada a 381 colaboradores. Los resultados revelaron que la gestión del cambio, entendida desde dimensiones como el liderazgo, la comunicación, las personas y la estructura organizacional, se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación concluye que la implementación de un modelo de gestión del

cambio en el sector retail contribuiría a mejorar significativamente el desempeño de los empleados, recomendando su adopción en las empresas de este sector.

Tejada (2023), planteó como objetivo: “evaluar la adaptación al manejo de la tecnología y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2019”. La investigación, de tipo aplicada-no experimental, se llevó a cabo con un tamaño muestral de 40 trabajadores. Mediante el uso de la correlación de Spearman, se halló un coeficiente de 0.84, lo que permitió corroborar la hipótesis de que existe una relación positiva entre la adaptación tecnológica y el desempeño laboral. La investigación determina que la habilidad de los empleados para ajustarse a las innovaciones tecnológicas representa un elemento fundamental para optimizar el rendimiento en el ámbito público.

Bases teóricas

Adaptabilidad Organizacional

La adaptabilidad organizacional se refiere a la capacidad de la fuerza laboral para ajustar su comportamiento ante nuevos entornos, cambios inesperados y situaciones de alta incertidumbre dentro del ámbito laboral. Charbonnier y Roussel (2012) la definen como la habilidad de los individuos para modificar sus conductas para enfrentar las demandas de un nuevo entorno. Esta capacidad es crítica en entornos laborales que son dinámicos, complejos y volátiles, lo que requiere que los trabajadores sean flexibles y capaces de aprender rápidamente nuevas habilidades o ajustar sus prácticas de trabajo.

La adaptabilidad organizacional, según Argyris y Schön (1978), es profundamente dependiente de la capacidad de la organización para aprender. En su teoría del aprendizaje organizacional, estos autores establecen que el aprendizaje de doble bucle permite a las organizaciones no solo corregir errores en sus procesos, sino también cuestionar y modificar sus normas y suposiciones fundamentales. Esto es clave para adaptarse a cambios externos de manera efectiva, ya que permite una reconfiguración más profunda de los principios

organizacionales cuando las condiciones lo requieren. Así, una organización que fomenta el aprendizaje de doble bucle es posible fortalecer su capacidad para ajustarse al entorno, lo que a su vez incrementa su resiliencia y asegura su sostenibilidad. Según Argyris y Schön, cuando una organización implementa esta forma de aprendizaje, se fortalece la adaptabilidad organizacional, pues se promueve una cultura de cuestionamiento, innovación y flexibilidad, necesaria para enfrentar un entorno en constante cambio.

Por otro lado, Hatch (1997) destaca la adaptabilidad organizacional en su teoría sobre la cultura y el cambio organizacional. Para Hatch, la cultura organizacional se concibe como un conjunto de prácticas y valores que, si es flexible, permite que la organización se adapte mejor a cambios en el entorno. Su modelo teórico subraya que la adaptabilidad depende de una cultura que no esté rigidamente aferrada a tradiciones, sino que sea capaz de reinterpretarse y transformarse según las circunstancias actuales. En este sentido, la autora plantea que una organización adaptable se caracteriza por fomentar la resiliencia y la apertura al cambio entre sus miembros, permitiendo que las normas culturales evolucionen y se reconfiguren en respuesta a presiones externas. Desde esta perspectiva, la adaptabilidad organizacional es un reflejo de la capacidad de la cultura para absorber y dar significado a nuevos valores y prácticas que incrementen el rendimiento y la habilidad de respuesta de la compañía.

Finalmente, Weick (1995) contribuye al entendimiento de la adaptabilidad organizacional desde su teoría del *sensemaking*, o creación de sentido organizacional. Weick sostiene que las organizaciones adaptables son aquellas que pueden interpretar y reaccionar rápidamente a cambios y eventos inesperados del entorno. Según su perspectiva, este elemento refiere a la manera en la cual los miembros de una organización entienden y responden colectivamente a lo que ocurre a su alrededor. La capacidad de una organización para "dar sentido" al cambio es un componente esencial de su adaptabilidad, pues le permite reaccionar de manera coherente y rápida. Weick subraya que el sentido organizacional se fortalece cuando

la organización adopta estructuras flexibles y permite que la comunicación fluya de manera horizontal y vertical, lo cual facilita una respuesta ágil ante la incertidumbre.

Dimensiones de la Adaptabilidad Organizacional

Creatividad: La creatividad, según Charbonnier y Roussel (2012), es un componente esencial de la adaptabilidad organizacional, que se refiere a la capacidad de generar soluciones innovadoras y nuevas ideas en respuesta a los problemas o desafíos que surgen en el entorno laboral. La creatividad implica el uso de información variada y el desarrollo de herramientas nuevas para mejorar la eficiencia y enfrentar situaciones complejas. Los empleados adaptables son capaces de ir más allá de los enfoques tradicionales y proponer soluciones novedosas.

A su vez, Rojas (2007) conceptualiza la creatividad como una capacidad esencial en las organizaciones, definida como el proceso mediante el cual se generan ideas novedosas y útiles que permiten a las empresas adaptarse a los cambios y resolver problemas de manera eficiente. La creatividad no solo implica la producción de ideas originales, sino también la capacidad de aplicarlas de forma práctica para la mejora continua y la innovación organizacional, consolidando su relevancia en un entorno dinámico y competitivo.

Reactividad ante emergencias: La reactividad ante emergencias se relaciona con la capacidad de los empleados para concentrarse en situaciones críticas y tomar decisiones rápidas (Charbonnier & Roussel, 2012). Esta dimensión es clave en entornos laborales donde los cambios son impredecibles y se requiere una respuesta rápida para evitar o resolver situaciones de crisis. La capacidad para reorganizar el trabajo y analizar soluciones rápidamente son competencias fundamentales de esta dimensión.

Asimismo, según De la Cruz (2024), la reactividad ante emergencias en las organizaciones se define como la capacidad de responder de manera eficaz, rápida y coordinada a situaciones críticas o imprevistas, minimizando el impacto negativo en las operaciones y el entorno. Esta dimensión incluye la preparación psicológica, la toma de decisiones ágil bajo

presión y el liderazgo efectivo, factores clave que permiten a las organizaciones adaptarse a eventos disruptivos y garantizar la continuidad operativa en contextos de alta incertidumbre.

Adaptabilidad interpersonal: Esta dimensión se refiere a la capacidad de un individuo para adaptarse a las necesidades y perspectivas de los demás. Según Charbonnier y Roussel (2012), la adaptabilidad interpersonal implica el desarrollo de relaciones efectivas y la comprensión de diferentes puntos de vista, lo que resulta fundamental para trabajar en equipos diversos y colaborar con colegas de diferentes trasfondos. La habilidad de aprender nuevas formas de trabajo y ajustarse a las necesidades de los demás contribuye a una mayor cohesión organizacional.

Según González et al. (2021), la adaptabilidad interpersonal se define como la capacidad de los individuos para ajustar su comportamiento, comunicación y actitudes en función de las dinámicas y necesidades de los demás en el entorno laboral. Esta dimensión implica flexibilidad, empatía y habilidades de comunicación efectiva, permitiendo establecer relaciones constructivas, manejar conflictos y contribuir a un clima organizacional positivo que favorezca el trabajo colaborativo y el logro de objetivos compartidos.

Esfuerzo de formación y aprendizaje: La adaptabilidad organizacional también involucra el esfuerzo de formación y aprendizaje continuo (Charbonnier & Roussel, 2012). Los empleados que son proactivos en la búsqueda de oportunidades de mejora y que están atentos a las innovaciones son más capaces de enfrentar los cambios dentro de la organización. La formación continua y la preparación para el cambio son fundamentales para que los empleados se adapten eficazmente a las nuevas tecnologías y procesos.

Adicional a ello, Según Bravo (2024), el esfuerzo de formación y aprendizaje continuo se define como el compromiso de una organización para fomentar y mantener una cultura que promueva la adquisición constante de conocimientos y habilidades entre sus miembros. Este

enfoque permite a las empresas adaptarse eficazmente a los cambios del entorno, innovar en sus procesos y productos, y mantener una ventaja competitiva sostenible.

Manejo del estrés laboral: Implica la capacidad de los empleados para mantener la calma en situaciones estresantes, controlarse en momentos difíciles y buscar soluciones sin dejarse llevar por la presión. Esta dimensión es esencial en entornos laborales altamente demandantes, donde los empleados deben seguir tomando decisiones acertadas incluso bajo circunstancias adversas (Charbonnier & Roussel, 2012).

Según Lotito (2023), el manejo del estrés laboral se define como la capacidad para identificar, gestionar y mitigar las fuentes de estrés que afectan a los colaboradores en el entorno laboral. Este proceso implica la implementación de estrategias efectivas que promuevan el bienestar emocional y psicológico de la fuerza laboral, mejorando así su desempeño, satisfacción y capacidad para enfrentar desafíos organizacionales. Un manejo adecuado del estrés laboral no solo favorece a los colaboradores, sino que además ayuda a reforzar la adaptabilidad y resiliencia organizacional.

Desempeño Laboral

Es un constructo multifacético que incluye todas aquellas conductas bajo control de los empleados que contribuyen al logro de los objetivos. Ramos et al. (2019) lo definen como una variable crucial en el manejo del capital humano, que engloba el cumplimiento de las tareas laborales, la contribución al entorno social y psicológico de la organización, y la reducción de conductas perjudiciales. En este sentido, el desempeño laboral no se limita únicamente a las tareas prescritas en el puesto de trabajo, sino que también incluye comportamientos proactivos que mejoran el entorno organizacional y minimizan los comportamientos que podrían afectar el bienestar en el trabajo y su propia productividad.

Según Campbell et al. (1993), el desempeño se entiende como el grupo de conductas observables que directamente facilitan alcanzar los objetivos de una organización. Este modelo

propone varias dimensiones críticas del desempeño, tales como la competencia técnica en la ejecución de tareas específicas, la adaptabilidad, la gestión personal y el esfuerzo en el trabajo. Al distinguir el desempeño de los resultados o consecuencias, Campbell permite comprender el desempeño como un conjunto de acciones que pueden medirse, observarse y modificarse para mejorar los resultados organizacionales.

Por otro lado, Spector (1985) ha aportado una visión significativa en cuanto al vínculo entre el desempeño y el bienestar de los colaboradores. Según Spector, factores como la satisfacción en el puesto de trabajo, la motivación y el clima juegan un rol determinante en el desempeño del individuo. Spector desarrolló el Job Satisfaction Survey (JSS) para evaluar cómo el bienestar emocional del empleado y su satisfacción en el entorno de trabajo se relacionan con su desempeño. Esta visión sostiene que el desempeño no está condicionado necesariamente a las habilidades técnicas, sino también de factores psicosociales que inciden en la disposición del empleado para realizar tareas de manera eficaz. La teoría de Spector es fundamental para entender el desempeño laboral como un fenómeno influenciado tanto por el contexto organizacional como por el estado psicológico de los trabajadores.

Por su parte, Bandura (1997), en su teoría de la autoeficacia, introduce una perspectiva cognitiva en la comprensión del desempeño laboral. Bandura argumenta que la percepción que posee un individuo acerca de su habilidad para ejecutar una tarea influye de manera directa en su desempeño, ya que esta autoeficacia genera mayor motivación y persistencia frente a tareas desafiantes. Según Bandura, los empleados que poseen altos niveles de autoeficacia tienden a establecer metas más ambiciosas y a desarrollar estrategias efectivas para alcanzarlas, lo que se traduce en un mejor desempeño en el trabajo. La autoeficacia, por lo tanto, no solo impulsa la confianza en la habilidad de ejecución, sino que fomenta la resiliencia frente a los obstáculos y la constancia en el logro de objetivos organizacionales.

Por otro lado, se define como el conjunto de acciones, comportamientos y resultados observables que los empleados producen en el cumplimiento de sus funciones, alineados con los objetivos organizacionales. Este concepto abarca la capacidad de los colaboradores para cumplir estándares establecidos y contribuir al desarrollo estratégico de la organización mediante competencias específicas, lo que implica no solo la ejecución de tareas asignadas, sino también la adquisición de competencias que impulsen el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa (Alles, 2005).

Por su parte, Guerra-López (2018) enfatiza que el desempeño laboral debe ser evaluado y mejorado a través de procesos sistemáticos. La autora señala que el uso de herramientas adecuadas permite alinear los objetivos individuales con los organizacionales, optimizando tanto los procesos como los resultados. Además, resalta la importancia de establecer indicadores claros que midan de forma objetiva el impacto de las acciones de los empleados.

Chiavenato (2013) destaca que este elemento está íntimamente relacionado con la motivación, el compromiso y el desarrollo de competencias específicas. En este sentido, el autor sostiene que el éxito organizacional depende de una adecuada gestión del talento humano, integrando las estrategias organizacionales con las capacidades y el potencial de sus colaboradores para alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño de tarea: Según Ramos et al. (2019), esta dimensión refiere a las conductas relacionadas directamente con la eficiencia durante la producción de bienes o la prestación de servicios. Estas conductas son específicas del rol de trabajo y varían de acuerdo al puesto. El desempeño de tarea incluye indicadores como la organización del trabajo, el enfoque en los resultados, la gestión del tiempo y la eficiencia en la ejecución de las tareas. Esta dimensión es fundamental para garantizar que los empleados cumplan con las responsabilidades principales de su puesto de trabajo.

Desempeño contextual: También conocido como comportamiento de ciudadanía organizacional, involucra acciones que contribuyen al entorno social y psicológico de la organización (Ramos et al., 2019). Esta dimensión va más allá de las tareas básicas del puesto e incluye la iniciativa para asumir nuevas responsabilidades, la actualización de competencias, la creatividad ante inconvenientes y la participación activa en la mejora del entorno de trabajo. Aunque no afecta directamente la productividad, el desempeño contextual es crucial para el funcionamiento eficiente de la organización.

Comportamientos contraproducentes: Esta dimensión, según Ramos et al. (2019), se refiere a comportamientos que pueden dañar el bienestar de la organización o el entorno laboral. Estos incluyen desde quejas sobre problemas menores y comentarios negativos hasta la realización incorrecta intencionada de tareas. Los comportamientos contraproducentes son voluntarios y suelen ser el resultado de descontento o baja moral, y su reducción es esencial para mejorar el ambiente organizacional y la productividad global.

Justificación del Estudio

Justificación Práctica

Este estudio tiene una justificación práctica significativa, ya que aborda la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en un contexto de creciente incertidumbre en las organizaciones. En el actual entorno empresarial, donde los cambios son constantes y el contexto laboral está en evolución, especialmente tras la pandemia de COVID-19, las organizaciones están obligadas a adaptarse rápidamente a nuevas dinámicas de trabajo, como el teletrabajo, y a nuevos retos, como la implementación de tecnologías emergentes.

Este estudio proporcionará a las empresas, particularmente a aquellas del sector de la construcción en la región de Amazonas, herramientas valiosas para identificar cómo la capacidad de adaptarse a los cambios impacta directamente en la productividad y en el bienestar de los empleados. Los resultados permitirán a los directivos tomar decisiones informadas sobre

la implementación de estrategias de formación, la gestión de crisis, y la mejora de las relaciones interpersonales, contribuyendo así a mejorar el rendimiento global de la organización y enfrentar de mejor manera los desafíos futuros.

Justificación Metodológica

En términos metodológicos, este estudio ofrece una contribución relevante al aplicar un enfoque cuantitativo correlacional que permitirá establecer de manera rigurosa las relaciones entre las variables. Si bien existen diversos estudios que han abordado estas variables de manera independiente (Charbonnier & Roussel, 2012; Ramos et al., 2019), pocos han explorado con detalle su interrelación, planteando características únicas en términos de su estructura y gestión.

Además, la aplicación de métodos estadísticos avanzados, como el análisis de correlación, aplicadas a una muestra representativa de empleados, proporcionará resultados generalizables dentro de este sector. El cuestionario adaptado para medir estas variables permitirá también validar herramientas de medición que pueden ser replicadas en otros estudios en diferentes contextos organizacionales. De esta forma, la metodología utilizada contribuirá a la precisión y fiabilidad de los resultados, asegurando que las conclusiones del estudio sean aplicables a escenarios similares.

Justificación Teórica

Desde una perspectiva teórica, este estudio tiene una relevancia significativa al profundizar en la comprensión de la adaptabilidad organizacional y su relación con el desempeño laboral. Mientras que estudios previos han abordado la importancia de la adaptabilidad en diversos sectores (Charbonnier & Roussel, 2012), el presente trabajo busca integrar estos conceptos en un sector industrial, como la construcción, donde las demandas de adaptabilidad y desempeño son críticas debido a la naturaleza dinámica y a menudo impredecible de los proyectos.

El estudio no solo validará y contextualizará teorías existentes sobre el desempeño adaptativo en un entorno organizacional específico, sino que también propondrá una visión más integral al considerar las dimensiones del desempeño laboral, incluyendo tanto el desempeño de tarea como el desempeño contextual y los comportamientos contraproducentes (Ramos et al., 2019). Esto permitirá ampliar el cuerpo de conocimientos existentes y ofrecer nuevas perspectivas sobre cómo la adaptabilidad puede influir de manera diferenciada en las distintas facetas del desempeño en un entorno de trabajo complejo.

1.2. Formulación del problema

General

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?

Específicos

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y **el desempeño de tarea** de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y **el desempeño contextual** de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?

¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y **los comportamientos contraproductivos** de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?

1.3. Objetivos

General

Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Específicos

Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño contextual de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproductivos de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

1.4.Hipótesis

General

Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Específicos

Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño contextual en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

Existe una relación negativa y significativa entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproductivos en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Clasificación Metodológica

Este estudio se sitúa en el ámbito de una investigación cuantitativa de diseño no experimental, dado que no implica la manipulación de variables independientes, sino que se limita a observarlas y medirlas en su entorno natural (Hernández et al., 2014). Del mismo modo, el diseño es transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un único momento temporal, y de alcance correlacional, debido a que se busca examinar la relación entre dos variables. Según Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales permiten identificar asociaciones entre variables, pero no establecen causalidad directa, lo cual es adecuado para los objetivos de esta investigación.

Población y Muestra

La población se conformó de los 42 operarios de una empresa constructora ubicada en la región de Amazonas. Dado que la población es pequeña y accesible, se ha optado por utilizar un muestreo censal, en el que se incluirán todos los miembros de la población en el estudio. Según Hernández et al. (2014), el muestreo censal es apropiado cuando la población es pequeña y se tiene acceso a todos sus integrantes, lo que permite obtener resultados representativos y generalizables a la totalidad del grupo. De esta manera, la muestra estará constituida por los mismos 42 operarios, eliminando la necesidad de realizar un muestreo probabilístico o aleatorio.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es adecuada para estudios cuantitativos que tienen como objetivo obtener información sobre opiniones, actitudes o comportamientos de los participantes de forma organizada. El instrumento de recolección fue un cuestionario de autoadministración, compuesto por ítems validados en investigaciones previas. El cuestionario estuvo dividido en dos secciones principales:

Adaptabilidad Organizacional: Se utilizó la escala basada en el modelo de Charbonnier y Roussel (2012) como referencia, quienes desarrollaron un cuestionario que mide el desempeño adaptativo en entornos laborales. Este instrumento consta de 19 ítems, que cubren dimensiones como creatividad, reactividad ante emergencias, adaptabilidad interpersonal, esfuerzo de formación y aprendizaje, y manejo del estrés laboral.

Desempeño Laboral: Se empleó la Escala de Desempeño Laboral validada por Ramos-Villagrasa et al. (2019). Esta escala mide tres dimensiones del desempeño: “desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes”. El cuestionario tiene 18 ítems, distribuidos en estas tres subescalas.

Cada ítem será valorado en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". Esto permitirá capturar de manera precisa la percepción de los operarios sobre su adaptabilidad y desempeño en el trabajo. Asimismo, resulta importante mencionar que ambos cuestionarios pasaron por un proceso de confiabilidad (Alfa de Cronbach), así como también de validez (juicio de expertos); acreditando así su correcto constructo.

Procedimiento de Recolección de Datos

Se siguió una serie de pasos claramente definidos. Primero, se gestionó el permiso de la gerencia de la empresa para llevar a cabo la aplicación del cuestionario a los operarios. Una vez obtenida la aprobación, se explicó a los participantes la finalidad del estudio, garantizando que su participación fuese voluntaria y que la información proporcionada sería manejada con confidencialidad.

Para facilitar la recolección de datos y minimizar las interrupciones en las labores de los operarios, se utilizó la plataforma Google Forms para la aplicación del cuestionario. Se envió un enlace a cada operario a través de un canal de comunicación interno (correo electrónico o WhatsApp), donde pudieron acceder al formulario y completarlo de manera

anónima en un tiempo estimado de 5 a 10 minutos. Se les brindó un período de una semana para completar el cuestionario, después de lo cual se realizó un recordatorio a aquellos que no lo habían llenado. La utilización de Google Forms no solo facilitó la recolección de datos, sino que también permitió su almacenamiento y posterior análisis de manera organizada y eficiente.

Análisis de Datos

El análisis de los datos se realizó en varias etapas. La etapa de confiabilidad y validez para los instrumentos no fue necesaria, dado que los dos cuestionarios utilizados fueron tomados de forma literal, sin alteración alguna. Es importante mencionar que el coeficiente Alfa de Cronbach se consideró aceptable cuando fue superior a 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994).

A continuación, se procedió con un análisis descriptivo de los datos, agrupando las respuestas por cada dimensión de adaptabilidad organizacional y desempeño laboral.

En una etapa posterior, se llevó a cabo una prueba de normalidad empleando el test de Shapiro-Wilk. El propósito fue identificar si los datos presentaban una distribución normal, lo cual resultó fundamental para decidir qué pruebas estadísticas serían más adecuadas para el análisis inferencial realizado en el estudio.

Finalmente, para la comprobación de las hipótesis, se llevó a cabo un análisis inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman, a partir de la normalidad de los datos. El objetivo fue establecer si existía una relación entre las variables, considerando un margen de error del 5%.

Aspectos Éticos

Se siguieron los principios éticos establecidos para la investigación científica. Se garantizó la voluntariedad de la participación de los operarios, quienes pudieron retirarse del estudio en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas. Asimismo, se respetó la confidencialidad de los datos, asegurando que la información recolectada fuera anónima y

utilizada únicamente para los fines del estudio. Los resultados se presentaron de manera agregada, sin identificar a los participantes de manera individual. Además, se informó a los operarios sobre la naturaleza y los objetivos del estudio antes de la recolección de datos, obteniendo su consentimiento informado.

En todo momento, se respetaron las normativas éticas de la institución y de la empresa donde se realizó el estudio, garantizando el cumplimiento de los principios de respeto, confidencialidad y consentimiento informado.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Adaptabilidad Organizacional Charbonnier y Roussel (2012) la definen como la habilidad de los individuos para modificar sus conductas para enfrentar las demandas de un nuevo entorno.	Creatividad	Propuesta de soluciones innovadoras	1
		Confianza en la propuesta de soluciones	2
		Uso de información variada	3
		Desarrollo de herramientas nuevas	4
	Reactividad ante emergencias	Concentración en situaciones críticas	5
		Tomar decisiones rápidas	6
		Análisis rápido de soluciones	7
		Reorganización del trabajo	8
	Adaptabilidad interpersonal	Desarrollo de relaciones	9
		Comprensión de puntos de vista	10
		Aprender nuevas formas de trabajo	11
		Adaptación a necesidades de otros	12
	Esfuerzo de formación y aprendizaje	Atención a innovaciones	13
		Formación continua	14
		Buscar oportunidades de mejora	15
		Preparación para el cambio	16
	Manejo del estrés laboral	Calma en situaciones de estrés	17
		Búsqueda de soluciones	18
		Autocontrol en situaciones difíciles	19
Desempeño Laboral Ramos et al. (2019) definen el desempeño laboral como una variable crucial en la gestión de recursos humanos, que engloba el cumplimiento de las tareas laborales, la contribución al entorno social y psicológico de la organización, y la reducción de comportamientos contraproducentes.	Desempeño de tarea	Organización del trabajo	20
		Enfoque en resultados	21
		Prioridad en tareas	22
		Eficiencia en el trabajo	23
		Gestión del tiempo	24
	Desempeño contextual	Iniciativa en nuevas tareas	25
		Asumir tareas desafiantes	26
		Actualización de conocimientos	27
		Actualización de competencias	28
		Creatividad en la solución de problemas	29
		Asunción de responsabilidades	30
		Búsqueda de nuevos retos	31
	Participación activa	32	
	Comportamientos contraproducentes	Quejas sobre problemas menores	33
		Empeoramiento de problemas	34
		Enfoque en aspectos negativos	35
Comentarios negativos con colegas		36	
Comentarios negativos externos		37	

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis de confiabilidad

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento de Adaptabilidad organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	19

El análisis de confiabilidad realizado para el instrumento de adaptabilidad organizacional, compuesto por 19 ítems, arrojó un Alfa de Cronbach de 0.879. Este valor indica un nivel de consistencia interna excelente, lo que significa que las preguntas incluidas en el cuestionario están alineadas para medir de manera coherente el constructo de adaptabilidad organizacional. Un Alfa de Cronbach tan alto sugiere que los ítems del instrumento están interrelacionados de forma significativa, y que los participantes tienden a responder de manera consistente a las afirmaciones relacionadas con esta variable. En consecuencia, se puede considerar que este instrumento es adecuado y confiable para evaluar la capacidad de los colaboradores para adaptarse a cambios en su entorno laboral.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	18

En cuanto al instrumento de desempeño laboral, compuesto por 18 ítems, el análisis de confiabilidad reveló un Alfa de Cronbach de 0.862. Este resultado también refleja una consistencia interna excelente, indicando que las preguntas del cuestionario están bien diseñadas para evaluar de forma precisa y coherente el desempeño laboral de los colaboradores. La elevada confiabilidad del instrumento permite concluir que los ítems están suficientemente correlacionados entre sí, lo que asegura que el cuestionario mide de manera consistente el

constructo de desempeño laboral. Esto respalda su uso en el estudio principal para identificar las características y comportamientos relacionados con el rendimiento laboral.

Análisis descriptivo

Análisis por variables

Tabla 4

Adaptabilidad Organizacional

Adaptabilidad Organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	4,8
Alto	40	95,2
Total	42	100,0

La mayoría de los trabajadores (95.2%) presenta un nivel alto de adaptabilidad organizacional, lo que refleja que los colaboradores de la empresa poseen una capacidad sobresaliente para ajustarse a los cambios y nuevos desafíos en el entorno laboral. Solo el 4.8% de los participantes se ubican en un nivel regular, indicando oportunidades de mejora para un pequeño grupo de trabajadores.

Tabla 5

Desempeño Laboral

Desempeño Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	14,3
Alto	36	85,7
Total	42	100,0

En cuanto al desempeño laboral, el 85.7% de los colaboradores alcanzan un nivel alto, lo que sugiere un rendimiento efectivo en la ejecución de sus tareas y roles. Sin embargo, el 14.3% presenta un desempeño regular, lo que señala la necesidad de intervenciones focalizadas para mejorar la eficacia de este segmento.

Análisis por dimensiones

Tabla 6

Creatividad

Creatividad		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	7,1
Alto	39	92,9
Total	42	100,0

Un 92.9% de los trabajadores muestran un nivel alto en creatividad, indicando que casi todos los colaboradores tienen la habilidad de proponer soluciones innovadoras y utilizar enfoques creativos en la resolución de problemas. Solo un 7.1% presenta un nivel regular, reflejando una ligera área de mejora.

Tabla 7

Reactividad ante emergencias

Reactividad ante emergencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	9,5
Alto	38	90,5
Total	42	100,0

Un 90.5% de los colaboradores presentan un nivel alto, lo que significa que reaccionan de manera efectiva y rápida ante situaciones críticas. El 9.5% restante muestra un nivel regular, lo que puede reflejar la necesidad de entrenamientos específicos en gestión de emergencias.

Tabla 8

Adaptabilidad interpersonal

Adaptabilidad interpersonal		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	42	100,0

En esta dimensión, el 100% de los trabajadores alcanzan un nivel alto, evidenciando una sobresaliente capacidad para establecer relaciones positivas y efectivas con sus colegas.

Esto sugiere que los trabajadores colaboran y se adaptan bien a las necesidades interpersonales en el entorno laboral.

Tabla 9

Esfuerzo de formación y aprendizaje

Esfuerzo de formación y aprendizaje		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	9,5
Alto	38	90,5
Total	42	100,0

Un 90.5% de los colaboradores se clasifican en un nivel alto, mostrando que la mayoría busca activamente mejorar sus competencias a través de oportunidades de formación. El 9.5% restante se encuentra en un **nivel** regular, señalando áreas de desarrollo en cuanto a la disposición para aprender.

Tabla 10

Manejo del estrés laboral

Manejo del estrés laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	16,7
Alto	35	83,3
Total	42	100,0

El 83.3% de los trabajadores muestra un nivel alto, lo que indica que la mayoría maneja de manera adecuada las situaciones estresantes en el trabajo. Sin embargo, el 16.7% presenta un nivel regular, sugiriendo que algunos colaboradores podrían beneficiarse de estrategias de manejo del estrés.

Tabla 11
Desempeño de tarea

Desempeño de tarea		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	19,0
Alto	34	81,0
Total	42	100,0

El 81.0% de los colaboradores presenta un desempeño alto en la ejecución de tareas, lo que refleja un cumplimiento eficaz de sus responsabilidades laborales. Sin embargo, un 19.0% se encuentra en un nivel regular, indicando que hay margen para mejorar en esta dimensión.

Tabla 12
Desempeño contextual

Desempeño contextual		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	26,2
Alto	31	73,8
Total	42	100,0

Un 73.8% de los trabajadores muestran un nivel alto, demostrando que la mayoría contribuye activamente al entorno organizacional más allá de sus responsabilidades básicas. Sin embargo, un 26.2% tiene un desempeño regular, lo que podría reflejar limitaciones en aspectos como proactividad o colaboración.

Tabla 13
Comportamientos contraproducentes

Comportamientos contraproducentes		
	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	2,4
Regular	1	2,4
Adecuado	40	95,2
Total	42	100,0

La gran mayoría (95.2%) de los colaboradores presenta un nivel adecuado en esta dimensión, indicando que rara vez participan en actividades negativas para la organización.

Solo un 2.4% tiene comportamientos inadecuados y otro 2.4% se encuentra en un nivel regular, lo que sugiere áreas de atención mínima para prevenir impactos negativos.

Prueba de normalidad

Tabla 14

Normalidad

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Adaptabilidad Organizacional	,222	42	,000
Desempeño Laboral	,417	42	,000

Ambas variables, adaptabilidad organizacional y desempeño laboral, no presentan una distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk ($p < 0.05$). Por lo tanto, en los análisis posteriores (como correlaciones o comparaciones), se recomienda utilizar pruebas estadísticas no paramétricas, como Spearman para correlaciones, lo que garantizará resultados válidos y confiables.

Análisis inferencial

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Adaptabilidad Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

La correlación entre adaptabilidad organizacional y desempeño laboral fue evaluada utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, dado que las variables no presentan una distribución normal. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0.548 con una

significación bilateral de 0.000, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables. Esto significa que, a mayor nivel de adaptabilidad organizacional, el desempeño laboral de los trabajadores también tiende a ser más alto. Este hallazgo respalda la hipótesis general de que existe una relación significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en la muestra estudiada.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específico 1

			Adaptabilidad Organizacional	Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Adaptabilidad Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	42	42
	Desempeño de tarea	Coeficiente de correlación	,461**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	42	42

El análisis para esta relación arrojó un coeficiente de correlación de 0.461, con una significación bilateral de 0.002. Esto indica una correlación positiva moderada y significativa entre adaptabilidad organizacional y desempeño de tarea. Los resultados sugieren que los trabajadores con mayor adaptabilidad organizacional tienden a gestionar mejor sus tareas, cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y priorizar adecuadamente sus actividades.

Tabla 17
Prueba de hipótesis específico 2

			Adaptabilidad Organizacional	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Adaptabilidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,375*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	42	42
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,375*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	42	42

En esta prueba, el coeficiente de correlación fue de 0.375, con una significación bilateral de 0.014, lo que revela una correlación positiva baja pero significativa entre adaptabilidad organizacional y desempeño contextual. Esto implica que la capacidad de adaptarse a cambios y colaborar con otros influye de manera positiva, aunque menos pronunciada, en las acciones y comportamientos que contribuyen al entorno organizacional más allá de las tareas específicas del puesto.

Tabla 18
Prueba de hipótesis específico 3

			Adaptabilidad Organizacional	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Adaptabilidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	42	42
	Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	42	42

El análisis mostró un coeficiente de correlación de 0.462, con una significación bilateral de 0.002, indicando una correlación positiva moderada y significativa entre adaptabilidad organizacional y la reducción de comportamientos contraproducentes. Esto sugiere que los trabajadores con mayor adaptabilidad tienden a involucrarse menos en conductas perjudiciales para la organización, favoreciendo un ambiente laboral más productivo y positivo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En relación con el **objetivo general**, el análisis realizado muestra una correlación positiva y moderada entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.548$, $p = 0.000$), lo que indica que a medida que aumenta la capacidad de los colaboradores para adaptarse a los cambios, también se observa una mejora significativa en su rendimiento laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de la adaptabilidad como un factor determinante del desempeño laboral en contextos organizacionales dinámicos, donde los trabajadores deben responder rápidamente a nuevas demandas y desafíos.

Este resultado es consistente con la investigación de Álvarez y Rodríguez (2020), quienes identificaron una correlación significativa ($Rho = 0.585$) entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral de docentes durante la pandemia de 2020. Ambos estudios destacan la importancia de la adaptabilidad en contextos de cambio abrupto, donde las condiciones laborales se transforman rápidamente, como sucedió en el caso de la enseñanza virtual. Aunque el sector educativo y el sector de la construcción presentan diferencias significativas, el principio subyacente de que la adaptabilidad impulsa el desempeño laboral se mantiene constante, resaltando la relevancia universal de esta capacidad.

Además, los resultados coinciden con el trabajo de Hussain et al. (2021), quienes demostraron que la productividad media la relación entre la expectativa de desempeño y el desempeño adaptativo en gerentes de PYMEs. En su estudio, el uso de tecnologías móviles mejoró significativamente la capacidad de adaptación de los gerentes, lo que, a su vez, incrementó su desempeño laboral. Comparado con este estudio, aunque no se abordó el uso de tecnologías avanzadas, se refuerza la idea de que el desarrollo de competencias adaptativas es esencial para enfrentar cambios organizacionales y mejorar el rendimiento laboral.

Es así como, estas coincidencias reflejan que la adaptabilidad organizacional es un factor transversal que impacta positivamente el desempeño laboral, independientemente del contexto o sector. Esto subraya la necesidad de que las organizaciones promuevan estrategias de capacitación y desarrollo que fortalezcan la capacidad de adaptación de sus colaboradores para mantener su efectividad en entornos laborales cambiantes.

Respecto al **objetivo específico 1**, los resultados muestran una correlación positiva y moderada entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea ($Rho = 0.461$, $p = 0.002$). Esto implica que los trabajadores que demuestran una mayor capacidad para adaptarse a cambios tienden a ser más eficaces en la ejecución de sus responsabilidades laborales, incluyendo la planificación, la priorización y la finalización oportuna de sus tareas. Este hallazgo está en línea con el estudio de Nanesa y Fatmala (2022), quienes encontraron que el comportamiento adaptativo tiene un impacto significativo en la productividad de los empleados, con un coeficiente de 0.546. Ambos estudios coinciden en que las competencias adaptativas permiten a los trabajadores reorganizarse frente a nuevas demandas, lo que resulta en una mejor gestión de sus tareas. Sin embargo, a diferencia del coeficiente más alto observado por Nanesa y Fatmala, los resultados del presente estudio muestran una correlación moderada, lo que podría atribuirse a diferencias sectoriales. Mientras que el retail involucra un entorno de interacción constante con clientes y demandas fluctuantes, la construcción se caracteriza por ciclos de trabajo más estructurados y dependientes de factores externos como el clima o la disponibilidad de materiales.

Respecto al **objetivo específico 2**, en relación con el desempeño contextual, se observó una correlación positiva baja pero significativa ($Rho = 0.375$, $p = 0.014$). Este hallazgo sugiere que la adaptabilidad organizacional contribuye, aunque en menor medida, a comportamientos que van más allá de las tareas básicas, como la proactividad, la cooperación y la iniciativa para contribuir al bienestar del entorno laboral. Estos resultados coinciden con los hallazgos de

Gerçek (2023), quien encontró que el empoderamiento organizacional y el comportamiento innovador mejoran significativamente tanto el desempeño contextual como el adaptativo. Aunque el presente estudio no exploró variables como el empoderamiento o el comportamiento innovador, la relación positiva observada destaca que la capacidad de adaptación facilita que los colaboradores asuman un papel más activo en el desarrollo del ambiente laboral. Esto resalta la importancia de promover condiciones organizacionales que no solo fortalezcan la adaptabilidad, sino que también fomenten la innovación y la autonomía como impulsores del desempeño contextual.

Finalmente, en relación al **objetivo específico 3**, el análisis reveló una correlación negativa moderada entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproducentes ($Rho = 0.462$, $p = 0.002$). Esto significa que los trabajadores con una mayor capacidad de adaptación tienden a involucrarse menos en conductas perjudiciales para la organización, como discusiones innecesarias, actitudes negativas o la difusión de comentarios contraproducentes. Este hallazgo puede relacionarse con el estudio de Huertas (2023), quien destacó que una gestión efectiva del cambio reduce las resistencias y, con ello, las actitudes negativas hacia las transformaciones organizacionales.

La coincidencia entre ambos estudios subraya la importancia de gestionar adecuadamente los procesos de cambio dentro de las organizaciones, ya que la resistencia al cambio puede ser un desencadenante de comportamientos contraproducentes. Una postura impersonal destaca que, al promover la adaptabilidad organizacional, se pueden mitigar estas conductas, lo que contribuye a un entorno laboral más positivo y colaborativo.

Limitaciones

El presente estudio aporta hallazgos significativos sobre la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en el sector de la construcción en

Amazonas. Sin embargo, existen algunas limitaciones que es importante reconocer. La muestra de 42 trabajadores, aunque adecuada para el análisis realizado, puede restringir la generalización de los resultados a otros contextos o sectores. Además, el diseño no experimental y transversal proporciona una visión puntual de la relación entre las variables, pero no permite establecer causalidad, lo que podría explorarse en futuros estudios longitudinales.

Otra posible limitación es el uso exclusivo de cuestionarios autoinformados, que podrían estar influenciados por percepciones subjetivas de los participantes. Complementar este enfoque con métodos adicionales, como evaluaciones externas, enriquecería la validez de los resultados. Finalmente, aunque el enfoque en una empresa constructora de Amazonas aporta profundidad al contexto local, las características específicas de la región pueden limitar la aplicabilidad de los hallazgos a otros sectores o geografías, destacando la necesidad de replicar este tipo de investigaciones en entornos diversos. A pesar de estas consideraciones, el estudio establece una base sólida para futuras investigaciones y contribuye al entendimiento de factores clave en el desempeño laboral.

Implicancias

Implicancias Prácticas

Este estudio demuestra que la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios influye positivamente en su desempeño laboral. Esto sugiere que las empresas del sector de la construcción, especialmente en regiones como Amazonas, deberían invertir en capacitaciones para fortalecer las habilidades adaptativas de sus colaboradores. Además, fomentar una cultura laboral flexible y abierta al cambio puede ayudar a enfrentar los retos diarios, mejorar la productividad y reducir comportamientos negativos en el trabajo.

Implicancias Teóricas

En el ámbito teórico, el estudio aporta evidencia sobre cómo la adaptabilidad organizacional está relacionada con diferentes aspectos del desempeño laboral. Estos resultados amplían el conocimiento previo, validando que esta relación es relevante no solo en otros sectores, como la educación o el retail, sino también en el sector de la construcción. Esto ayuda a confirmar que la adaptabilidad es una habilidad clave para mantener un buen rendimiento en el trabajo.

Implicancias Metodológicas

Desde el punto de vista metodológico, el uso de instrumentos confiables permitió medir de forma precisa tanto la adaptabilidad como el desempeño laboral. Además, se destaca la importancia de usar métodos estadísticos apropiados, como pruebas no paramétricas, cuando los datos no siguen una distribución normal. Esto asegura que los análisis sean válidos y que puedan servir como referencia para futuras investigaciones en contextos similares.

Conclusiones

Conclusión General

El estudio demuestra que la adaptabilidad organizacional tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en trabajadores del sector de la construcción. Esto implica que la capacidad de los colaboradores para ajustarse a cambios, aprender nuevas formas de trabajar y manejar situaciones imprevistas contribuye directamente a su rendimiento en el trabajo. La adaptabilidad no solo ayuda a mejorar la productividad individual, sino que también favorece un ambiente laboral más dinámico y preparado para enfrentar los retos diarios. Como recomendación, las empresas del sector deben implementar programas de capacitación continua que fortalezcan habilidades como la resolución de problemas, la flexibilidad y el trabajo en equipo. Esto permitirá a los trabajadores enfrentar mejor los desafíos del entorno cambiante del sector.

Objetivo Específico 1: Relación entre adaptabilidad organizacional y desempeño de tarea

Se concluye que los trabajadores con mayor adaptabilidad tienden a desempeñar mejor sus tareas laborales. Esto se refleja en su capacidad para organizar, priorizar y completar sus responsabilidades de manera eficiente. La adaptabilidad les permite responder mejor a situaciones nuevas o desafiantes, lo que contribuye a que cumplan con sus objetivos de manera más efectiva. Esto resalta la importancia de fomentar habilidades adaptativas en los equipos de trabajo, especialmente en sectores donde las condiciones cambian constantemente, como la construcción. Para potenciar este desempeño, se recomienda establecer talleres prácticos enfocados en la planificación y gestión del tiempo, así como ofrecer herramientas tecnológicas que faciliten la ejecución de las tareas. Estas acciones podrían optimizar aún más la productividad individual y del equipo.

Objetivo Específico 2: Relación entre adaptabilidad organizacional y desempeño contextual

El estudio también muestra que la adaptabilidad organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño contextual, que incluye comportamientos como la proactividad, la cooperación y la contribución al entorno laboral. Aunque esta relación es menos fuerte en comparación con otras dimensiones, sigue siendo significativa. Esto indica que los colaboradores más adaptables están más dispuestos a colaborar con sus compañeros, apoyar la dinámica del equipo y contribuir al desarrollo general de un ambiente de trabajo positivo. Por ello, se sugiere promover actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y la cooperación, como dinámicas grupales, proyectos colaborativos y espacios de retroalimentación abierta. Estas iniciativas pueden reforzar el compromiso de los trabajadores con el bienestar colectivo del ambiente laboral.

Objetivo Específico 3: Relación entre adaptabilidad organizacional y comportamientos contraproducentes

Por último, se concluye que una mayor adaptabilidad organizacional está asociada con una menor frecuencia de comportamientos contraproducentes en el trabajo, como actitudes negativas, falta de cooperación o conflictos innecesarios. Esto evidencia que la capacidad de adaptarse a los cambios no solo mejora el desempeño, sino que también ayuda a prevenir problemas que puedan afectar el clima laboral y la productividad del equipo. Para consolidar este efecto, las organizaciones pueden implementar políticas de manejo del cambio que incluyan comunicación efectiva sobre transformaciones organizacionales y apoyo psicológico cuando sea necesario. Además, talleres de inteligencia emocional y resolución de conflictos podrían ayudar a minimizar estas conductas negativas y mejorar el clima laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas, desarrollo 360°. Gestión integral del talento*. Buenos Aires: Granica.
<https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>
- Álvarez, F. A. (2015). *Implementación de nuevas tecnologías: Valuación, variables, riesgos y escenarios tecnológicos*. CEPAL.
<https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Alvarez2015Implementacion.pdf>
- Alvarez, M. L., & Rodriguez Calderon, J. W. (2020). *Adaptación al cambio y desempeño laboral durante la pandemia en los docentes de los colegios de la provincia de Ascope 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bravo Bravo, I. F. (2024). *Cultura de aprendizaje organizacional y su relación con la adaptabilidad empresarial*. *Revista Científica Zambos*, 3(1), 1–18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9772091>
- Calderón Vera, J., Castro Chávez, C., Dávalos Medina, J., & Hernández Atanacio, C. (2015). *Planeamiento estratégico de la región Amazonas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14843/CALDERON_CASTRO_PLANEAMIENTO_AMAZONAS.pdf
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. En N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 35-70. Jossey-Bass.

- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 29(3), 280–293. <https://doi.org/10.1002/CJAS.232>
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano: Enfoques, estrategias y prácticas*. São Paulo: McGraw-Hill. <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- De la Cruz Fresneda, M. D. (2024). Liderazgo en situaciones de emergencia y crisis: Influencia del factor psicológico y el rol de los líderes. *Logos Guardia Civil, Revista Científica del Centro Universitario de la Guardia Civil*(3), 55–86. <https://revistacugc.es/article/view/6758>
- De la Cruz Calderón, X., & Rivas Retamal, R. A. (2024). La gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral en los supermercados de Lima Metropolitana, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
- Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., & Fierro Mosquera, D. G. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gerçek, M. (2023). The impact of organizational empowerment on contextual and adaptive performance: The mediating role of innovative work behavior. *International Journal of Management Economics and Business*, 2023(1), 243–259. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.1240152>
- Guerra-López, I. J. (2018). *Evaluación y mejora continua: Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño organizacional*. San Francisco: Pfeiffer.

https://books.google.com.pe/books/about/Evaluacion_y_Mejora_Continua.html?id=tQiAlcui5dsC&redir_esc=y

Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford University Press.

Huertas Castillo, I. P. (2023). *Gestión del cambio y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

Hussain, A., Rashid, S., Shabbir, S., Danish, R. Q., & Shah, M. A. (2021). Mediating role of productivity between performance expectancy and adaptive performance of managers in SMEs. *Bulletin of Business and Economics*, 10(3), 178–187.

Ling, F. Y. Y., & Ma, Y. (2014). Effect of organizational culture and leadership style on innovation performance of Chinese construction firms. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 21(3), 316-332. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2013-0054>

Lotito Catino, F. (2023). Las empresas y la adecuada gestión, manejo y control del estrés. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 181–196. <https://doi.org/10.29393/RAN9-15EAF10015>

Madero Gómez, S., & Ortíz Mendoza, O. E. (2022). Relación entre adaptabilidad, desempeño, productividad y hábitos en ambientes de trabajo a distancia. *Revista RAITES*, 8(16), 10–40.

Mogollon Mendoza, A. A. (2023). *La resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa hotelera del distrito de Miraflores* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma].

- Nanesa, A. C., & Fatmala, I. A. (2022). Employee productivity: The role of psychological capital and adaptive performance behavior. *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2022(1), 30–39.
- Ofori, G. (2000). Challenges of construction industries in developing countries: Lessons from various countries. En *Proceedings of the 2nd international conference on construction in developing countries: Challenges facing the construction industry in developing countries*, 15-17.
- Ortiz Soto, M., Larregui Candelaria, G., & Rivera Ortiz, J. G. (2023). Factores que impactan el desempeño laboral: Estudio sobre la adaptabilidad al teletrabajo inducido por el evento del COVID-19. *Revista Academia & Negocios*, 10(1), 121–144. <https://doi.org/10.29393/RAN10-9FIMJ30009>
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Quiñones Cuyubamba, S. M., & Menacho Rivera, A. S. (2020). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020. *Revista Internacional Multidisciplinaria CIID - Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*, 1, 374–386. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528322>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rojas de Escalona, B. (2007). La creatividad e innovación en las organizaciones. *Sapiens.*

Revista Universitaria de Investigación, 8(1), 111-130.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41080108>

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the

Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.

<https://doi.org/10.1007/BF00929796>

Tejada Calderón, S. A. (2023). Adaptación, manejo de la tecnología y desempeño laboral en la

gestión pública, 2019. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 225–242.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.22731>

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage Publications.

ANEXOS

Tabla 19 *Matriz de consistencia*

Relación entre la Adaptabilidad Organizacional y el Desempeño Laboral en una Empresa Constructora en Amazonas, 2024					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Generales					
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?	Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.	Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.	Adaptabilidad Organizacional	Creatividad	Tipo de investigación Enfoque: Cuantitativo
				Reactividad ante emergencias	Diseño: No experimental Corte: Transversal
				Adaptabilidad interpersonal	Tipo: Básico Alcance: Correlacional
				Esfuerzo de formación y aprendizaje	Población 42 trabajadores
				Manejo del estrés laboral	Muestra 42 trabajadores
				Desempeño de tarea	Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos
			Desempeño Laboral	Desempeño contextual	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Comportamientos contraproducentes	Análisis de datos SPSS
Específicos					
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?	Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.	Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño de tarea en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.			
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño contextual de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?	Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño contextual de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.	Existe una relación positiva y significativa entre la adaptabilidad organizacional y el desempeño contextual en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.			
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproducentes de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024?	Determinar la relación entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproducentes de los empleados en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.	Existe una relación negativa y significativa entre la adaptabilidad organizacional y los comportamientos contraproducentes en una empresa constructora en Amazonas durante el año 2024.			

CUESTIONARIO

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Algunas veces	Regularmente	Siempre

		1	2	3	4	5
Adaptabilidad Organizacional						
Creatividad						
1	No dudo en ir en contra de ideas establecidas y proponer una solución innovadora.					
2	Dentro de mi departamento, las personas confían en mí para sugerir nuevas soluciones.					
3	Utilizo una variedad de fuentes/tipos de información para generar una solución innovadora.					
4	Desarrollo nuevas herramientas y métodos para resolver nuevos problemas.					
Reactividad ante emergencias						
5	Soy capaz de concentrarme totalmente en la situación para actuar rápidamente.					
6	Decido rápidamente las acciones a tomar para resolver problemas.					
7	Analizo rápidamente las posibles soluciones y sus implicaciones para seleccionar la más adecuada.					
8	Reorganizo mi trabajo fácilmente para adaptarme a las nuevas circunstancias.					
Adaptabilidad interpersonal						
9	Desarrollar buenas relaciones con todos mis contrapartes es un factor importante para mi efectividad.					
10	Trato de entender los puntos de vista de mis contrapartes para mejorar mi interacción con ellos.					
11	Aprendo nuevas formas de realizar mi trabajo para colaborar mejor con otros.					
12	Me adapto de buena gana a las necesidades de los demás para trabajar bien con ellos.					
Esfuerzo de formación y aprendizaje						
13	Estoy pendiente de las últimas innovaciones en mi trabajo para mejorar la forma en que trabajo.					
14	Me someto a formación de manera regular dentro o fuera del trabajo para mantener mis competencias actualizadas.					
15	Busco cualquier oportunidad que me permita mejorar mi rendimiento (formación, proyectos grupales, intercambios con colegas, etc.).					
16	Me preparo para el cambio participando en cada proyecto o asignación que me lo permita.					
Manejo del estrés laboral						
17	Mantengo la calma en situaciones donde debo tomar muchas decisiones.					
18	Busco soluciones mediante una discusión calmada con los colegas.					
19	Mis colegas me piden consejo regularmente cuando las situaciones son difíciles debido a mi autocontrol.					
Desempeño Laboral						
Desempeño de tarea						
20	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
21	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
22	He sido capaz de establecer prioridades.					
23	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
24	He gestionado bien mi tiempo.					
Desempeño contextual						
25	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
26	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
27	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
28	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
29	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
30	He asumido responsabilidades adicionales.					
31	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
32	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Comportamientos contraproducentes						
33	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
34	He empeorado los problemas del trabajo.					
35	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
36	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
37	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

VALIDACIÓN DE EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Sergio Reyes Heredia (MBA Universidad de Lima y Mg Gestión de Operaciones)
Cargo:	Jefe de la Unidad de Programas y Proyectos del Programa Nacional del Conservación de Bosques
Institución/Empresa:	Ministerio de Ambiente

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		x		
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)		x		
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			x	
CONTEO TOTAL			4	24	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.933$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena


 FIRMA DEL VALIDADOR
 Nombre: Sergio
 Apellidos: Reyes Heredia
 DNI Nº: 08880002

Lima, 13 de diciembre del 2024

VALIDACIÓN DE EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Hugo Zanin Calderón Velarde (MBA Universidad de Lima)
Cargo:	Jefe de ventas
Institución/Empresa:	Hyland

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.		x		
CONTEO TOTAL				29	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

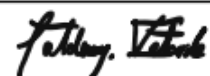
$$\frac{A+B+C}{30} = 0.9667$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



FIRMA DEL VALIDADOR

Nombre: Hugo Zanin
 Apellidos: Calderón Velarde
 DNI N°: 70491956

Lima, 13 de diciembre del 2024

VALIDACIÓN DE EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Irving Jose Santos Carrera
Cargo:	Docente
Institución/Empresa:	UPN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70 % del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de Validación del Instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			V	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			V	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			V	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			V	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables			V	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			V	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo dimensiones e indicadores.			V	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			V	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)		V		
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.		V		
CONTEO TOTAL					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = \boxed{}$$



Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACION GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Muy bueno


FIRMA DEL VALIDADOR
Nombre: Irving Jose
Apellidos: Santos Carrera
DNI N°: 45245600

Lima, 13 de diciembre del 2024