

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

GESTIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, 2025

**Tesis para optar al título profesional de:
Licenciado en Administración**

Autor:

Jose Dalton Saavedra Escudero

Asesor

Mg. Edwar Jaime Soto Polo

<https://orcid.org/0000-0002-4361-5780>

Lima - Perú

2025




Jurado Evaluador

Jurado 1 Presidente(a)	LEIDY LUCIA MENDEZ GUTIERREZ
	Nombre y Apellidos
Jurado 2	PEDRO ALFONSO VELASQUEZ TAPULLIMA
	Nombre y Apellidos
Jurado 3	EDWAR JAIME SOTO POLO
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud

JOSE DALTON SAAVEDRA ESCUDERO

GESTIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTR...

-  GESTIÓN FINANCIERA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA, ...
-  Taller 18
-  Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3393586403

Fecha de entrega

31 oct 2025, 8:10 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

31 oct 2025, 8:14 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TVF_DSE.docx

Tamaño del archivo

898.7 KB

86 páginas

19.540 palabras

115.731 caracteres


15% Similitud general

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


Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

12%  Fuentes de Internet

1%  Publicaciones

11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A Dios poderoso por ser mi guía en los momentos difíciles, ayudándome a lograr los objetivos planificados, estando conmigo cuando las cosas no marchaban bien y siendo mi principal sostenimiento.

A mis tías Vilma y Maritza Escudero, las cuales siempre brindaron su apoyo incondicional creyendo en mí cuando nadie más pudo creer que era capaz de salir adelante, exigiéndome que no tire la toalla y más aun alentándome a poder concretar mis objetivos.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a las empresas constructoras donde pude laborar, el cual aprendí mucho en la parte administrativa; así como a cada entidad el cual me brindó los datos para poder realizar los estudios correspondientes en mi trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial para mí asesor de tesis, el cual estuvo apoyándome en todos estos meses con sus enseñanzas, exigencia académica y dirección, para de esta manera poder alcanzar desarrollar un planteamiento real y exitoso de los objetivos a cumplir con la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Jurado Evaluador	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	45
CAPÍTULO III: RESULTADOS	52
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	61
REFERENCIAS	69
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Lista de expertos</i>	49
<i>Tabla 2 Alfa de Cronbach – Variable Gestión Financiera</i>	49
<i>Tabla 3 Alfa de Cronbach – Variable Desempeño Laboral</i>	49
<i>Tabla 4 Datos del Encuestado</i>	52
<i>Tabla 5 Valoración de las dimensiones de la variable Gestión financiera</i>	53
<i>Tabla 6 Valoración de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral</i>	54
<i>Tabla 7 Prueba de Normalidad</i>	56
<i>Tabla 8 Correlación entre la Gestión Financiera y el Desempeño Laboral</i>	57
<i>Tabla 9 Correlación entre la Planificación Financiera y el Desempeño Laboral</i>	57
<i>Tabla 10 Correlación entre la Organización Financiera y el Desempeño Laboral</i>	58
<i>Tabla 11 Correlación entre la Dirección Financiera y el Desempeño Laboral</i>	59
<i>Tabla 12 Correlación entre el Control Financiero y el Desempeño Laboral</i>	59

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar si la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, en el año 2025. Para ello, se consideraron cuatro dimensiones de la gestión financiera: planificación, organización, dirección y control, evaluando su vínculo con el desempeño laboral mediante un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y de corte transversal. Se aplicó dos cuestionarios estructurados a una muestra representativa de trabajadores del sector construcción en dicho distrito. Los resultados obtenidos mediante análisis estadístico revelaron una correlación positiva y significativa entre la gestión financiera y el desempeño laboral, siendo especialmente relevantes las dimensiones de planificación y dirección financiera. Asimismo, se evidenció que una adecuada organización y control financiero también contribuyen favorablemente al desempeño del personal, aunque en menor medida. Estos hallazgos permiten concluir que una gestión financiera sólida y bien estructurada puede mejorar significativamente la productividad y eficiencia del recurso humano en empresas constructoras. También se proponen recomendaciones prácticas orientadas a fortalecer los procesos financieros internos como medio para elevar los niveles de rendimiento laboral, consolidando una gestión estratégica que impacte positivamente en los resultados de las organizaciones.

Palabras Claves: Gestión financiera, Desempeño laboral, Planificación financiera, Dirección financiera, Empresas constructoras.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Como primera variable de investigación se tiene a la gestión financiera, esta actividad es un proceso clave en toda organización, ya que permite planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos económicos con el fin de garantizar la sostenibilidad y eficiencia operativa. En las empresas del sector construcción de viviendas y edificios, esta gestión es especialmente crítica debido a los altos costos de inversión, la fluctuación en los precios de los materiales y la dependencia de cronogramas rigurosos. Una administración ineficiente de los recursos financieros puede ocasionar retrasos en las obras, sobrecostos y problemas de liquidez. Por ello, la capacidad de estas empresas para estructurar presupuestos, controlar gastos y optimizar flujos de caja resulta determinante para su competitividad. En este sector, la gestión financiera no solo influye en el éxito del proyecto, sino también en la estabilidad laboral de sus trabajadores.

Como segunda variable de investigación se presenta el desempeño laboral, esta se refiere al nivel de cumplimiento de las funciones asignadas por parte del trabajador, considerando aspectos como eficiencia, calidad, responsabilidad y compromiso. En el sector construcción de viviendas y edificios, este desempeño cobra mayor importancia debido a que gran parte de las actividades dependen de la mano de obra calificada y su coordinación en campo. Factores como la seguridad laboral, condiciones físicas del entorno, estabilidad económica y liderazgo influyen directamente en la productividad del personal. En muchos casos, el bajo desempeño de los trabajadores se asocia a la falta de recursos adecuados, jornadas excesivas o falta de incentivos. Por tanto, analizar el desempeño laboral en este sector permite comprender los retos humanos que acompañan al crecimiento físico de las ciudades.

Es importante mencionar que una buena gestión financiera permite asignar recursos adecuados para el bienestar, condiciones laborales, incentivos, capacitaciones y demás acciones, ello impacta directamente en el rendimiento del personal. La gestión financiera y el desempeño laboral han enfrentado diversos desafíos estructurales, especialmente en sectores como la construcción, que es altamente sensible a factores económicos y financieros.

A nivel global, las organizaciones implementan la gestión financiera como una herramienta clave para controlar y supervisar sus recursos económicos, con el objetivo de alcanzar sus metas institucionales. Esta acción permite aumentar las ganancias, manejar adecuadamente las deudas, realizar inversiones seguras y garantizar la sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo. En este sentido, Gómez y Rodríguez (2023) destacan que la rentabilidad constituye un indicador fundamental, especialmente en empresas con estructuras organizativas complejas. Los estudios financieros que aplican estas compañías facilitan una valoración adecuada que les permite obtener beneficios y tomar decisiones estratégicas en materia de financiamiento que promuevan su crecimiento. Según Ponce y Mantuano (2024) el 49% de los responsables financieros consideran prioritaria esta gestión para anticiparse a posibles inconvenientes y actuar de forma oportuna, mientras que el 76% de los directores financieros sostiene que la gestión financiera brinda datos precisos que optimizan la rentabilidad de la empresa.

Actualmente, el mundo de los negocios se ha convertido en un entorno más competitivo y globalizado, por lo que las estrategias financieras aparte de estar debidamente planificadas deben ser orientadas a los colaboradores con el fin de lograr una ventaja competitiva y el cumplimiento de metas.

En Europa, el sector de la construcción de viviendas y edificios enfrenta importantes desafíos financieros y laborales que comprometen la eficiencia y

sostenibilidad de las empresas. De acuerdo con la *European Construction Industry Federation* (FIEC, 2022), muchas constructoras experimentan tensiones financieras debido al aumento sostenido en el precio de los insumos (cemento, acero, energía) y a los retrasos en los pagos por parte de clientes públicos y privados. Esta situación reduce su capacidad para cumplir con compromisos laborales y genera un entorno de inestabilidad. Además, la falta de planificación financiera y de mecanismos de control de costos ha sido señalada como una de las principales causas de la quiebra de pequeñas empresas en países como España, Italia y Grecia. La *European Commission* (2023) expresó que el desempeño laboral, el envejecimiento de la fuerza de trabajo y la escasez de mano de obra joven calificada han generado una caída en la productividad general del sector, afectando los cronogramas y la calidad de los proyectos.

Ayón et al. (2024) algunas organizaciones suelen favorecer a ciertos grupos frente a otros, los estereotipos sociales excluyen de oportunidades a grupos más vulnerables, aventajando a ciertos miembros y desechando a otros, lo cual es perjudicial para el desempeño laboral de los empleados. Entre las características que suelen asociarse con la desigualdad figuran el género, la lejanía, el nivel de ingresos, la discapacidad, el origen étnico, la lengua, la migración, la orientación sexual, la identidad y la expresión.

En Estados Unidos, las empresas del sector construcción enfrentan una combinación de desafíos financieros y humanos que afectan su rendimiento. Según la *U.S. Chamber of Commerce* (2023), más del 70% de las empresas constructoras reportaron dificultades para controlar sus presupuestos debido a la inflación, la escasez de materiales y los constantes ajustes en las tasas de interés. Esta incertidumbre financiera limita su capacidad de inversión en tecnología y en el bienestar del personal. Por otro lado, el *Bureau of Labor Statistics* (2022) señala que el sector construcción tiene uno de los mayores índices de rotación laboral del país, atribuible a factores como bajos salarios

en ciertos segmentos, condiciones laborales exigentes y falta de programas de desarrollo profesional. Esta alta rotación perjudica el desempeño laboral, incrementa los errores en obra y eleva los costos indirectos para las empresas.

En Latinoamérica, Moreno et al. (2022) indican que las MIPYMES representan cerca del 99.5% de empresas, dando empleo formal a aproximadamente un 60% de la población en el continente. Diversos autores destacan brechas existentes en las prácticas de gestión financiera y empresarial, señalando que, con la excepción de México, las prácticas de gestión en la mayoría de los países latinoamericanos y del caribe se asemejan más a las de empresas chinas e indias que a las de países de altos ingresos. Además, estos países enfrentan mayores costos laborales, lo que agrava su desventaja competitiva debido a una gestión ineficiente. Otro de los factores que explican este rezago incluyen la falta de formación en habilidades gerenciales, así como diversos factores externos como la inseguridad, el clima de violencia, la falta de transparencia y garantías institucionales, y los trámites excesivos para la apertura de negocios.

Según el Estudio ESE (2023) el sector construcción en la región americana presenta muchos desafíos los cuales generan desvíos en costos, problemas de plazos y calidad de los proyectos, ello amplía la brecha del déficit de infraestructura. Dentro de los problemas se ubican la inestabilidad política, la corrupción y falta de transparencia, la falta de mano de obra calificada y la presencia de una deficiente infraestructura. En ese mismo sentido Brichetti et al. (2021) informó que la brecha existente en infraestructura en América Latina y el Caribe es de 23 millones de hogares, lo que sugiere que se debe de implementar mejores estrategias en gestión financiera del sector para dotar no solo de viviendas a la población sino también que éstas sean entregadas dentro de los mejores estándares de calidad y a precios accesibles, ello se consigue en unión con los recursos económicos y los trabajadores a través de su buen desempeño laboral y su compromiso.

Mientras que el informe presentado en la International Labour Office (ILO, 2022) indica que más del 60% de las pequeñas y medianas empresas del sector construcción en América Latina reportaron dificultades para acceder a financiamiento formal, lo que limita su capacidad para invertir en tecnología, mejorar procesos y ofrecer condiciones laborales competitivas. Estas restricciones presupuestales impactan directamente en el rendimiento de los trabajadores, agrega además que los trabajadores del sector construcción son uno de los grupos con mayor rotación laboral y menor índice de satisfacción laboral, como consecuencia de entornos laborales inestables y poco organizados.

A nivel nacional, en el año 2021, la economía peruana fue una de las que mostró mayor recuperación tras la pandemia que provocó el confinamiento desde marzo de 2020, lo cual ocasionó una caída del 11% del Producto Bruto Interno (PBI), según datos del Banco Central de Reservas del Perú (BCRP). En contraste, en 2021 se registró un crecimiento del 12%, de acuerdo con cifras del INEI. Esta recuperación se debió principalmente al aumento en la producción y el consumo, especialmente en los sectores que se vieron más afectados por las restricciones impuestas por el gobierno (sector construcción). Además, influyeron factores como el incremento de la inversión tanto pública como privada, la ejecución de nuevos proyectos empresariales, entre otros.

De acuerdo con la tercera Encuesta Nacional de Capacidades Financieras, realizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del Perú (SBS) y la CAF - Banco de Desarrollo de América Latina, presentada en la inauguración de la Semana Mundial del Ahorro 2023, mencionan que solo 46% de peruanos presenta un nivel medio de educación financiera, apenas un 13% tiene un nivel adecuado; mientras que el 41% carece de capacidades financieras, estos datos revelan la importancia del conocimiento financiera en las empresas. Ese mismo problema se traslada a las organizaciones,

producto de ello se generan paralizaciones en las obras, los trabajadores no reciben sus salarios ni jornales en las fechas indicadas lo que perjudica el desempeño laboral y también entorpece en la entrega de la obra en los plazos establecidos.

En este contexto, la gestión financiera adquirió un rol fundamental, y en función de ello Céspedes (2022) expresó que es necesario tomar decisiones acertadas en esta área, ya que uno de los principales objetivos es acompañar el crecimiento económico y mantener un desarrollo sostenido. Así, se resalta la relevancia de una adecuada gestión financiera no solo en el ámbito empresarial, sino también en el desarrollo económico del país.

1.2. Antecedentes de investigación

1.2.1. Antecedentes nacionales

Zafra et al. (2024) el objetivo principal es determinar la influencia de la gestión financiera en el desarrollo empresarial de los productores en la provincia de Virú, Trujillo-2023. El estudio fue descriptivo correlacional, la población y la muestra la conformaron 15 participantes, como técnica se tuvo la encuesta, el instrumento el cuestionario, el procesamiento de datos fue realizada a través del software estadístico SPSS. El análisis de regresión logística ordinal muestra una influencia significativa de la gestión financiera en el desarrollo empresarial ($p < .000$), con un R^2 de 0.78, lo que indica que la gestión financiera explica el 78% de la varianza en el desarrollo empresarial, esto demostró que existe una relación entre las variables, lo que se sugirió que una mejor gestión financiera contribuye significativamente al desarrollo y crecimiento en el rubro empresarial del sector. Se concluye que la investigación mostró una relación positiva entre las variables gestión financiera y desarrollo empresarial en la provincia de Virú, Trujillo, durante el año 2023.

Cabrera (2023) su trabajo de investigación tuvo como su objetivo fue determinar

la relación entre motivación y desempeño laboral en colaboradores del área de negocios de entidades financieras en Cajamarca. Utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal, con una población de 54 colaboradores de Credinka, CrediScotia, Confianza, Efectiva y Progreso, y una muestra no probabilística por conveniencia que incluyó a todos los integrantes, quienes respondieron un cuestionario estructurado tipo Likert de 3 niveles. Los datos fueron analizados con SPSS v.24, utilizando estadística descriptiva e inferencial, obteniéndose una correlación de Spearman de 0.293 ($p < 0.05$), lo cual indica una relación positiva significativa entre motivación y desempeño. En cuanto a la aprobación de los encuestados, la motivación promedio fue de 2.31 (nivel regular) y el desempeño de 2.30 (nivel regular), mientras que los factores críticos con promedios bajos fueron logro (2.19), autorrealización (1.96) y salario (1.94). Como conclusión, el estudio afirma que la motivación y el desempeño laboral en este contexto se encuentran en niveles regulares, destacando que mejorar estos factores puede impactar positivamente en la eficiencia del sector financiero local.

Céspedes (2022) cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión financiera y su resultado en la rentabilidad de las micro pequeñas empresas productoras del distrito de Carabayllo en la ciudad de Lima. Tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, la población fue de 143 empresas, se utilizó el muestro no probabilístico, la muestra fue de 35 funcionarios, se utilizó como técnica el cuestionario, para la recolección de los datos por medio de la herramienta de la encuesta, mediante el método de la escala Likert. Los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis, analizados mediante la prueba estadística de rho de Spearman, revelaron una correlación positiva muy fuerte (0,935**) entre la gestión financiera y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas en el distrito de Carabayllo, en Lima. Además, se observó que la correlación es significativa con un valor $p = 0,000$ a

un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. En consecuencia, la hipótesis principal de la investigación fue aceptada, lo que concluye que existe una relación positiva entre la gestión financiera y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas.

Reyna et al. (2021) el objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión financiera y la recuperación de los créditos de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Cristo de Bazán sede Chachapoyas- 2020. De tipo aplicada, el nivel de la investigación correlacional causal, de diseño no experimental, de corte transversal, la técnica fue la encuesta, la población y muestra fue de 40 trabajadores, se realizó un método estadístico descriptivo e inferencial. Se observó que el valor obtenido del Rho de Spearman es de 0,645 y el valor de significancia es inferior a 0,05, lo que indica que existe una relación directa significativa entre la gestión financiera y la recuperación de créditos. Esto sugiere que, al mantener una gestión financiera eficiente, la entidad podrá recuperar los créditos otorgados a los clientes, lo que a su vez le permitirá maximizar sus utilidades. Se concluye que la relación positiva entre las variables indica que, si se realiza una gestión financiera eficiente, será posible recuperar los créditos otorgados a los clientes, lo que permitirá a la entidad maximizar sus utilidades.

Cerna (2020) el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral de sus colaboradores en especial en el cono sur – Lima 2020. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal, la población estuvo compuesta por 100 personas, a quienes se les aplicó un censo, como técnica se empleó la encuesta y como instrumento la ficha técnica y el cuestionario, el análisis estadístico se empleó el programa Microsoft Excel y SPSS. Se evidencia, mediante el análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0,757^{**}$, $P = 0.000b$), indican una

correlación positiva significativa, clasificada en un nivel alto. Por lo tanto, se valida la hipótesis del estudio en relación con el objetivo planteado, lo que evidencia que existe una relación positiva entre las finanzas personales y el desempeño laboral. Se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de Spearman de 0,757 y un valor p de 0,000, el cual es menor a 0,05. Estos resultados permiten afirmar que la administración de las finanzas personales se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral.

Mori (2019) su objetivo principal determinar la relación entre la gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Lurín en el año 2019. El tipo de investigación es aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo, la población de 639 trabajadores, la muestra fue de 122 trabajadores, la técnica fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, para la validación de confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa Cronbach. Se pudo observar que se obtuvo un valor de significancia de $p = 0,000$, el cual es menor a 0,05. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa, la cual establece que existe una relación significativa entre las variables analizadas. Además, los resultados del análisis estadístico revelan un coeficiente de correlación de $r = 0,922$, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las variables gestión de las finanzas personales y desempeño laboral. Se concluye que hay una relación positiva significativa y considerable entre la gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lurín durante el año 2019.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Farhan (2025) su trabajo tuvo como objetivo explorar cómo la aplicación de estándares de gestión de proyectos contribuye a mejorar el desempeño financiero,

reduciendo costos y elevando la eficiencia operativa de empresas de construcción. Utilizó un enfoque descriptivo-analítico, con diseño cuantitativo, aplicando un cuestionario estructurado a 160 gerentes de proyecto y empleados del sector construcción en Arabia Saudita. Se realizaron análisis empíricos que demostraron que una gestión eficaz reduce costos innecesarios e incrementa el retorno financiero. Entre las preguntas, los encuestados reconocieron que la planificación adecuada y el uso de herramientas modernas fueron claves, y que existe una necesidad urgente de formación continua para los gestores. Además, hubo un alto grado de aprobación de las prácticas evaluadas, aunque el texto no detalla cifras exactas. En conclusión, el estudio señala que la gestión de proyectos eficaz es un elemento habilitador esencial para mejorar el rendimiento financiero, recomendando capacitación continua, sistemas de gestión de riesgo e inversión en tecnología.

Mahohoma (2024) llevo a cabo un estudio en relación a las habilidades de gestión financiera como factor facilitador del rendimiento de los proyectos de las pequeñas empresas del sector de la construcción en la provincia de Gauteng. Sus objetivos son examinar las habilidades de gestión financiera necesarias (liquidez, rentabilidad, uso del valor actual neto y la gestión del valor ganado) para el éxito de proyectos de construcción en empresas pequeñas. Además de analizar cómo estas habilidades mitigan las barreras financieras (personal no capacitado, sistemas de pago ineficientes, problemas de liquidez) que afectan el desempeño de proyectos en la industria de la construcción en Gauteng. El estudio emplea una metodología cuantitativa, transversal, no experimental, que incluye cuestionarios estandarizados aplicados a 80 participantes vinculados a la empresa BCO Construction en Gauteng, examinando los distintos problemas financieros que enfrentan las pequeñas empresas constructoras y las posibles soluciones mediante estrategias mejoradas de gestión financiera. Los hallazgos indican que la falta de personal financiero

capacitado, los sistemas de pago ineficaces y los problemas de liquidez son obstáculos importantes para BCO Construction. La mejora en canales de comunicación, planificación financiera estratégica y capacitación especializada están significativamente asociadas con el alineamiento de objetivos financieros y corporativos, optimización de recursos y mayor estabilidad financiera. La tesis concluye que, para mejorar el desempeño de los proyectos en pequeñas constructoras, es esencial dotar al personal de habilidades financieras sólidas, reforzar los sistemas de pago y asegurar liquidez, lo que impulsa un uso eficiente de recursos y optimiza la ejecución de proyectos en plazos y costos planificados, todo ello contribuye a la mejora del desempeño laboral.

Seo et al. (2024) presento como objetivo desarrollar un modelo predictivo del desempeño financiero de las empresas de construcción usando datos de estados financieros. Aplicó una metodología mixta que incluyó revisión bibliográfica, entrevistas con expertos de la industria y análisis estadístico. La población estuvo conformada por empresas constructoras, comparando específicamente datos de compañías del sector con aquellas en manufactura. La muestra consistió en los datos financieros disponibles públicamente de esas empresas. Como técnicas de recolección se utilizaron datos secundarios (estados financieros) y entrevistas cualitativas a expertos. Entre los resultados cuantitativos, el análisis de regresión de panel reveló que las variables financieras están correlacionadas significativamente con indicadores del desempeño financiero como el ROA y el valor empresarial por acción. A nivel cualitativo, se destacó que estas variables clave pueden ayudar a guiar la estrategia e inversión en el sector. Según los autores, el hallazgo central es que las empresas de construcción requieren un modelo predictivo adaptado a sus particularidades financieras, ya que las variables que influyen en su rendimiento difieren claramente de las utilizadas en otros sectores y, por tanto, deben informarse mejor sus estrategias de gestión e inversión.

Navarro et al. (2024) su objetivo fue determinar el nivel de gestión financiera de los emprendedores en Barranquilla, Colombia. Se utilizó el enfoque cuantitativo, alcance explicativo, diseño experimental, tipo aplicada, corte transversal, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, se procesaron los cálculos por medio de la hoja de cálculo de SPSS versión 25 y se aplicó la fórmula del coeficiente Cronbach, la confiabilidad fue del 77,10%, la población y la muestra total constó de 305 emprendedores, se realizó un análisis descriptivo, de las variables. La encuesta utilizada, basada en una escala Likert, resultó ser un instrumento válido y confiable, validado mediante la revisión de expertos. Además, el análisis de correlaciones destacó las aportaciones específicas de cada variable, ofreciendo información valiosa sobre la relación entre los indicadores de organización financiera. Asimismo, en los resultados del ANOVA mostraron que el modelo es estadísticamente significativo, con un R cuadrado de 0,634, lo que implica que el 63,4% de la variabilidad en el comportamiento financiero puede ser explicado por los factores independientes incluidos en el modelo, también, proporcionan evidencia importante para el diseño de intervenciones y políticas que fomenten buenas prácticas financieras entre los empresarios locales, contribuyendo así al desarrollo económico sostenible de la región. Se concluye que este estudio destaca la relevancia de optimizar la gestión financiera de los emprendedores como una estrategia fundamental para el crecimiento económico y la sostenibilidad empresarial en Barranquilla, Colombia.

Costea (2024), con el objetivo de identificar los factores financieros clave que explican el desempeño económico de empresas constructoras. Empleó una metodología cuantitativa de datos de panel, utilizando declaraciones financieras anuales de 30 empresas que cotizan en la Bolsa de Bucarest entre 2019–2022, y se aplicaron modelos de efectos fijos y aleatorios mediante mínimos cuadrados agrupados. La población estuvo conformada por todas las empresas constructoras listadas, de las cuales se analizaron 30

informes financieros. La técnica de recolección fue la captura de datos secundarios directamente de reportes públicos en la BVB. Entre los resultados cuantitativos, se obtuvo que variables como el retorno sobre activos (ROA) y el apalancamiento financiero presentan correlaciones significativas con el desempeño financiero, con un coeficiente r de Pearson de 0.62 ($p < 0.01$) para el ROA y la eficiencia operativa. Respecto a las preguntas individuales, un 85 % de las empresas mostró un ROA superior al 5 %, y un 70 % mantuvo niveles de liquidez adecuados, lo que indica aprobación de prácticas financieras sólidas. En conclusión, para mejorar el rendimiento económico, las empresas constructoras deben priorizar el control del apalancamiento y la mejora del ROA mediante una gestión financiera eficiente.

Tipán y Flores (2024) el objetivo principal fue proponer un modelo de gestión financiera como herramienta para la adecuada toma de decisiones en microempresas de Ambato-Tungurahua. La investigación tuvo como instrumento un cuestionario aplicando la técnica de la encuesta, los resultados se elaboraron por medio del programa SPSS. Se observa en el resultado que indica que el 75,9% de las microempresas de Ambato-Tungurahua considera que la gestión financiera tiene una gran relevancia; además, el 86,2% opina que el modelo debe contar con una estructura sólida y actualizada. La gestión financiera resulta fundamental para garantizar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de las microempresas. Su conceptualización está vinculada con áreas como la economía, la contabilidad y la administración, ya que permite examinar y valorar tanto las operaciones como el rendimiento de estas organizaciones.

Mata (2024), tuvo como objetivo analizar la situación económica de las empresas constructoras mediante indicadores financieros. Se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y longitudinal, con diseño no experimental, aplicando los métodos deductivo, documental y analítico. La población incluyó todas las empresas del sector en la

provincia, de las cuales se analizaron datos financieros de 2019–2023, utilizando como instrumento una “Ficha Documental” para calcular ratios (liquidez, endeudamiento, rentabilidad). Entre los resultados cuantitativos, se determinó que estas empresas mantienen una buena liquidez, sin problemas de endeudamiento, aunque experimentaron una baja en productividad de activos y dificultades en el cobro de créditos durante la pandemia, lo que se tradujo en índices de rentabilidad reducidos. En conclusión, aunque el impacto económico de la COVID-19 fue leve, afectó parcialmente la rentabilidad de las empresas, principalmente por menores ingresos operativos y recursos mal gestionados durante la crisis.

Macías et al. (2023) el objetivo principal fue analizar la gestión financiera incide en la liquidez de la empresa Action Grown en la ciudad de Guayaquil, año 2022. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, las técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario de investigación básica, descriptivo, de diseño no experimental, de tipo aplicada, de corte transversal, lo que permite no manipular los temas de estudio, la población fue de 20 trabajadores, la muestra fue considerada por la misma cantidad, con el muestreo no probabilístico, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Según la prueba de confiabilidad realizada para validar el cuestionario, se obtuvo un resultado de 0.871 (87.1%) para la variable de Gestión Financiera, y un 0.809 (80.9%) para la variable de Liquidez. Además, el instrumento general alcanzó un 0.912 (91.2%). Por lo tanto, los resultados indican un nivel adecuado de confiabilidad, ya que se encuentran dentro del rango aceptable de 0.8 o superior. Asimismo, La hipótesis general demuestra que la gestión financiera tiene un impacto significativo en la liquidez de la empresa Action Grow. Según los datos obtenidos en la investigación, el valor es 0.006, lo que es menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. En el que se afirma que la gestión financiera influye de manera significativa en

la liquidez de la empresa Action Grow.

García (2022) cuyo objetivo principal es determinar la existencia de diferencias significativas entre el tamaño de las empresas de acuerdo al uso de su gestión financiera y su estrategia competitiva, en la PYMES del sector comercio, en las delegaciones municipal e industrial del municipio Centro del estado de Tabasco. Esta investigación fue de tipo no experimental, por lo que las variables no se manipulan, transversal, descriptivo de enfoque cuantitativo, la técnica que se utilizó fue la entrevista y la encuesta, el instrumento el cuestionario, la población y la muestra fue de 78 gerentes, encargados y dueños de las PyMES, con una escala de tipo Likert, la estrategia competitiva es de 0.953 y de 0.921 del coeficiente alfa Cronbach, se utilizó el programa Software (SPSS). Lo que nos indicó que las variables analizadas indican que, para el tamaño de la empresa y la gestión financiera, se obtuvo un valor $F(3,74) = 10.006$, con $p < 0.000$, lo que muestra que el estadístico es significativo entre el tamaño de la empresa y su gestión financiera. En cuanto a la estrategia competitiva, el resultado fue $F(3,74) = 2.966$, con $p < 0.037$, lo que también muestra que el estadístico es significativo. Así, se concluye que existe una diferencia significativa entre la gestión financiera y la estrategia competitiva, con un valor de $p < 0.05$. Conclusión: En esta investigación se concluyó que existen diferencias significativas entre el tamaño de las empresas, en relación con el uso de su gestión financiera y su estrategia competitiva, lo que permite cumplir con el objetivo planteado en el estudio.

Iberbuden y Warkentin (2022), el objetivo de la investigación fue analizar si el estado financiero personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores desde la perspectiva de los gerentes del departamento de personal en empresas activas. El estudio adoptó una metodología cualitativa de tipo empírico social con enfoque correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por empresas

con departamentos de gestión de personal. Las técnicas de recolección de datos incluyeron entrevistas estructuradas y análisis de casos, permitiendo identificar percepciones directas de los encargados de recursos humanos. Los resultados cualitativos revelaron que un pobre manejo de las finanzas personales se asocia a baja productividad, incremento de errores, estrés elevado y escasa colaboración, mientras que un adecuado equilibrio financiero se refleja en mayor agilidad mental, cooperación y un clima institucional positivo. Las empresas solamente actúan frente a señales de riesgo financiero sin políticas preventivas estructuradas, siendo los principales indicadores de alerta: solicitudes recurrentes de adelantos salariales y llamadas externas por referencias de crédito. La conclusión principal indica que existe una relación importante entre el estado de las finanzas personales y el desempeño laboral, por lo que se recomienda implementar acciones como capacitaciones breves o asesorías para fortalecer el bienestar financiero del personal como parte de la responsabilidad social empresarial.

Trujillo et al. (2021) el objetivo principal conocer el perfil de la gestión financiera de las MIPYMES en la ciudad de Huajuapán de León, Oaxaca. De enfoque cuantitativo, descriptiva, no experimental, la población de 420, la muestra de 370, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, con el Alfa Cronbach. Nos indica que el resultado muestra que el 33,81% de los empresarios opta por financiarse con recursos propios, mientras que el 12,81% recurre a cajas de ahorro y solo el 3,93% utiliza financiamiento a través de proveedores, sin que se registre el uso de tarjetas de crédito. Esto evidencia que la gestión del financiamiento no es considerada como una estrategia clave para el crecimiento empresarial o la permanencia en el mercado. Se concluye que estas empresas carecen de una definición clara de sus objetivos en materia de gestión financiera, así como de estrategias y herramientas que les faciliten alcanzar los niveles de rentabilidad necesarios para volverse competitivas. Además, se observa que los

empresarios de las MIPYMES se enfocan principalmente en las actividades cotidianas, sin proyectar la sostenibilidad de sus negocios a largo plazo.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Gestión Financiera

Conceptos, de acuerdo con Charaeva (2025) enfatiza que la gestión financiera abarca la planificación, organización y control de las actividades financieras de una organización. Destaca la importancia del análisis financiero como base para la toma de decisiones estratégicas y la justificación económica de los planes empresariales, pues ello impacta en su crecimiento y la mejor participación de todos los colaboradores.

En ese mismo sentido Hermawan (2021) hace énfasis en que la gestión financiera involucra planificar, organizar, dirigir y controlar acciones económicas como el dónde adquirir y la forma de usar los fondos de la empresa. La gestión financiera incluye principios que la gerencia financiera debe considerar al minimizar los costos y maximizar sus ganancias; mantener un adecuado presupuesto es esencial para planificar y controlar los recursos financieros, ello permite a la empresa anticipar necesidades, asignar fondos y monitorear el desempeño frente a los objetivos establecidos. García (2022) sostiene que la gestión financiera es el proceso dentro de una organización que se encarga de planificar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y coordinar la administración de los recursos financieros, con el objetivo de generar mayores beneficios y resultados.

Mientras que Van Horne y Wachowicz (2008) mencionan que la gestión financiera es la actividad que se encarga de la adquisición, obtención de financiamiento y administración eficiente de los activos de una empresa, con un objetivo general de maximizar su valor para los accionistas. Esto implica seleccionar inversiones y políticas financieras que incrementen el precio de las acciones y, por ende, la riqueza de los propietarios. De manera similar Bajpai (2023) sostiene que la gestión financiera

implica identificar, analizar y gestionar los riesgos financieros que enfrenta una empresa. Esto incluye la evaluación de la incertidumbre en los flujos de efectivo y la adopción de estrategias para mitigar posibles impactos negativos.

Poornakala et al. (2019) la gestión financiera se refiere a la gestión eficiente y eficaz del dinero (fondos) para alcanzar los objetivos de la organización. Es una función especializada directamente asociada a la alta dirección. La gestión financiera se aplica generalmente a la estrategia financiera de una organización o empresa, incluye la determinación de políticas de dividendos, equilibrando la reinversión en la empresa y la satisfacción de los propietarios.

Por otro lado, Sampson (2023) la gestión financiera pasa por controlar los flujos de dinero entrantes y salientes; buscar rentabilidad y seguridad económica, incluyendo la toma de decisiones efectivas sobre dinero, gastos y reportes a entidades. Mientras que los autores Asanza y Avendaño (2023) la gestión financiera es la asignación adecuada del capital de trabajo, logrando un equilibrio entre los criterios de riesgo y rentabilidad. Esto se logra a través de la reducción de costos, el uso eficiente de los recursos disponibles para la gerencia y la creación de fondos que favorezcan el rendimiento empresarial.

Importancia de la gestión financiera, esta es fundamental para la supervivencia, crecimiento y sostenibilidad de toda organización, ya que permite la planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros disponibles. De acuerdo con Van Horne y Wachowicz (2008), es importante porque por medio de esta disciplina se busca maximizar el valor de la empresa mediante decisiones acertadas de inversión, financiamiento y distribución de utilidades, asegurando una óptima asignación de recursos en contextos competitivos y cambiantes. Su rol es determinante para mantener la liquidez, solvencia y rentabilidad a corto y largo plazo.

En el caso de las empresas del sector construcción, la gestión financiera cobra aún mayor relevancia debido a la alta inversión de capital, la complejidad de los proyectos y los plazos de ejecución prolongados. Según Hermawan (2021), la inadecuada planificación financiera puede generar retrasos, sobrecostos y pérdidas contractuales. Por ello, el manejo eficiente de los flujos de caja, la evaluación de riesgos financieros y la correcta estimación de presupuestos resultan claves para garantizar la ejecución exitosa de obras.

Charaeva (2025) destaca que las empresas requieren de herramientas de control financiero más robustas, dado que sus ciclos operativos son largos y están sujetos a factores externos como inflación, disponibilidad de materiales y cambios regulatorios, ello puede afectar el desempeño de las empresas constructoras. Una gestión financiera sólida permite responder eficazmente ante imprevistos, mejorar la toma de decisiones estratégicas y mantener relaciones estables con proveedores y entidades financieras.

Poornakala et al. (2019) demostraron la importancia de llevar a cabo una buena gestión financiera ya que cuando esta es deficiente se asocia con fallas en la ejecución de proyectos en empresas constructoras. Su estudio evidenció que el monitoreo financiero continuo, el análisis de desviaciones presupuestales y la capacitación del personal administrativo financiero contribuyen significativamente al cumplimiento de los objetivos del proyecto.

Bajpai (2023) argumenta que una adecuada gestión financiera no solo garantiza el desarrollo operativo del negocio, sino también su viabilidad a largo plazo, ya que impacta en la confianza de inversionistas, bancos y proveedores. En el rubro de la construcción, donde los márgenes pueden ser ajustados y los riesgos elevados, una visión financiera estratégica puede marcar la diferencia entre el éxito y el colapso empresarial.

Asanza y Avendaño (2023) la gestión financiera es importante para las organizaciones, ya que permite controlar y administrar los recursos disponibles para llevar a cabo sus funciones, además de facilitar la toma de decisiones más eficientes. El análisis financiero es importante porque se encarga del proceso que consiste en recolectar, interpretar y comparar datos tanto cuantitativos como cualitativos. Su objetivo es obtener un diagnóstico preciso sobre la situación real de la empresa, lo que permite tomar decisiones adecuadas. Los autores agregan que los indicadores financieros permiten a tomadores de decisiones realizar un análisis de la situación financiera de la compañía en un período específico. Además, proporciona una visión del funcionamiento de los distintos departamentos de la empresa y la eficiencia de su trabajo.

Dimensiones de la gestión financiera, se consideran las siguientes dimensiones propuestas por Hermawan (2021).

Planificación Financiera, es el proceso mediante el cual una empresa proyecta sus necesidades de recursos económicos, evaluando ingresos, costos y financiamiento, con el propósito de asegurar la viabilidad y sostenibilidad de sus operaciones a lo largo del tiempo, en sus actividades de inversión considerando el sector construcción (Hermawan 2021). Por otro lado, Charaeva (2025) la planificación financiera constituye una herramienta clave en la toma de decisiones estratégicas, ya que permite estimar flujos de efectivo, anticipar riesgos financieros y alinear los recursos disponibles con los objetivos operativos y de inversión, especialmente en proyectos de construcción de largo plazo.

La planificación financiera se presenta como una herramienta útil y eficaz para las empresas, ya que se adapta a sus necesidades y características, favoreciendo beneficios sostenibles a largo plazo. Van Horne y Wachowicz (2008) mencionan que la planificación financiera es una actividad que consiste en formular, evaluar y seleccionar estrategias

financieras que conduzcan al logro de los objetivos económicos de la empresa, asegurando el equilibrio entre liquidez, rentabilidad y riesgo en el tiempo. Esto es bastante adecuado y propicia para una empresa ubicada en el sector de la construcción.

Las organizaciones deben realizar una planificación financiera de manera continua y oportuna, optimizando los procesos existentes para mejorar las finanzas e identificar las áreas de la empresa que no cuentan con una operatividad adecuada, para poder darles la atención necesaria y mejorar su gestión, alcanzando así los objetivos planteados. Gitman y Zutter (2012) expresan que la planificación financiera implica la estimación de las necesidades de capital y la determinación de su obtención y asignación eficiente, permitiendo que las empresas logren un crecimiento sostenible y una posición financiera sólida. Estos autores agregan que los gerentes financieros administran los asuntos financieros en organizaciones privadas o públicas, grandes o pequeñas, lucrativas o sin fines de lucro.

Organización Financiera, según Hermawan (2021) plantea que la organización financiera en las empresas debe estructurarse de forma que facilite el control del presupuesto, la programación del flujo de caja y el monitoreo de los costos reales frente a los estimados. Señala que una organización financiera sólida permite detectar desvíos financieros tempranos y tomar decisiones correctivas oportunas para mantener la viabilidad del proyecto.

Mientras que, Charaeva (2025) destaca que la organización financiera debe alinearse con la estructura operativa de cada proyecto de construcción, integrando departamentos como contabilidad, presupuesto, compras y control de costos bajo una misma visión estratégica. En su visión, una organización financiera bien estructurada permite minimizar riesgos financieros, mejorar la coordinación entre áreas y garantizar el uso eficiente de los recursos.

Organizar consiste en saber asignar responsabilidades, actividades y funciones a los miembros de la organización, asegurando su adecuado desarrollo y orientándolas hacia el cumplimiento de las metas establecidas. Para Van Horne y Wachowicz (2008) la organización financiera es el sistema mediante el cual se asignan funciones y responsabilidades relacionadas con la obtención y uso eficiente de fondos. Incluye la estructuración del área financiera en funciones como tesorería, planificación, control y análisis financiero, con el fin de mantener el equilibrio entre liquidez, rentabilidad y riesgo.

Una adecuada organización ofrece una mayor eficiencia al integrar la información en toda la empresa, lo que se convierte en uno de los factores clave y diferenciadores para las organizaciones. Gitman y Zutter (2012) sostienen que una buena organización financiera es aquella que promueve la toma de decisiones acertadas a través de la delegación eficiente de responsabilidades, el uso de sistemas de información contable y la supervisión constante del desempeño financiero. Para ellos, el área financiera debe integrarse funcionalmente con las demás áreas de la empresa para apoyar sus objetivos estratégicos.

Dirección Financiera, implica la responsabilidad de guiar, liderar, motivar y constituir al personal para asegurar el cumplimiento efectivo de sus funciones. Hermawan (2021) sostiene que la dirección financiera tiene un rol estratégico, ya que no solo se limita a controlar gastos y gestionar ingresos, sino que debe actuar como un ente orientador que coordine las decisiones de inversión, financiamiento y distribución de recursos con los objetivos de los proyectos. Una dirección financiera proactiva contribuye a reducir los sobrecostos y mejorar la sostenibilidad económica de las obras.

La dirección financiera es muy importante y además es un área clave en el proceso de la toma de decisiones importantes dentro de una entidad. Encargada de garantizar que

las decisiones tomadas se basen en criterios firmes, con el objeto de asegurar el bienestar financiero de la organización. Para Charaeva (2025) es el eje central en la toma de decisiones de proyectos de construcción, ya que integra el análisis de riesgos, la planificación presupuestal, el manejo de contratos y la administración de recursos externos. Afirma que los directores financieros deben ser líderes estratégicos capaces de anticipar fluctuaciones del mercado y adaptar las finanzas del proyecto a contextos económicos cambiantes.

Van Horne y Wachowicz (2008) definen la dirección financiera como la función encargada de la gestión de los activos, la estructura del capital, el financiamiento a corto y largo plazo y la política de dividendos. Destacan que el director financiero es responsable de maximizar el valor de la empresa para sus accionistas mediante decisiones fundamentadas en el análisis financiero y económico. Mientras que, Gitman y Zutter (2012) afirman que la dirección financiera implica la responsabilidad de guiar las decisiones que afectan directamente la rentabilidad, la liquidez y la solvencia de una empresa.

Control financiero, es una herramienta fundamental dentro de la gestión financiera, ya que permite evaluar la eficiencia en el uso de los recursos económicos, identificar desviaciones presupuestales y tomar decisiones correctivas que aseguren la sostenibilidad organizacional. Para Van Horne y Wachowicz (2008), el control financiero es el proceso mediante el cual una empresa monitorea y evalúa sus operaciones financieras con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Este proceso involucra el análisis de estados financieros, la utilización de presupuestos, el cálculo de indicadores financieros y el seguimiento de resultados, permitiendo un manejo racional y disciplinado del capital disponible.

En el mismo sentido, Gitman y Zutter (2012) afirman que el control financiero es esencial para la evaluación del desempeño económico de una organización, ya que facilita la comparación entre lo proyectado y lo ejecutado, identificando de manera clara las causas de las desviaciones. Un sistema de control bien estructurado es clave para tomar decisiones informadas, prevenir riesgos financieros y garantizar la transparencia en la gestión.

Desde una perspectiva aplicada al sector construcción, Hermawan (2021) destaca que el control financiero es aún más crucial debido a la naturaleza dinámica y compleja de los proyectos. Sostiene que un control financiero eficaz debe abarcar todas las etapas del proyecto, desde la planificación hasta la ejecución, priorizando el seguimiento permanente de los costos reales frente a los estimados. Esta práctica evita sobrecostos, retrasos y fallos contractuales.

Complementando esta visión, Charaeva (2025) enfatiza que el control financiero debe estar alineado con los objetivos estratégicos y operativos. Para ello, propone la implementación de procedimientos sistemáticos que permitan verificar el uso correcto de los recursos financieros, corregir desviaciones y mitigar riesgos. Según la autora, un control financiero eficiente no solo garantiza la rentabilidad del proyecto, sino que también contribuye a fortalecer la sostenibilidad financiera a largo plazo.

Teorías de la gestión financiera, en el ambiente académico existen diversas teorías que explican el comportamiento financiero de las empresas en cuanto a la materialización de sus inversiones y generación de proyectos, en esta investigación se ha considerado las siguientes teorías:

Teoría de la Estructura de Capital también conocida como (Trade-Off Theory), desarrollada por Kraus y Litzenberger (1973) ellos introducen formalmente la idea de que la estructura óptima de capital se encuentra al equilibrar dos fuerzas: el beneficio fiscal

derivado del uso de deuda (ya que los intereses son deducibles de impuestos) y, el costo esperado de quiebra (como costos legales, pérdida de reputación, y costos indirectos por problemas financieros). El artículo se basa en un modelo de preferencias de estado en el que los agentes eligen combinaciones de activos financieros que maximizan su utilidad bajo distintos escenarios. En este marco, muestran cómo el financiamiento con deuda afecta los rendimientos esperados y la distribución de riqueza bajo incertidumbre.

Teoría de Modigliani y Miller (1958), sostiene que en un mercado perfecto (sin impuestos, costos de transacción ni asimetrías de información) la estructura de capital de una empresa es irrelevante para su valor. Es decir, no importa si la empresa se financia con deuda o con capital propio, ya que el valor total de la firma dependerá únicamente de su capacidad para generar beneficios. En su primera proposición, Modigliani y Miller demostraron que el valor de mercado de una empresa no se ve afectado por su combinación de deuda y capital. En su segunda proposición, introdujeron la relación entre el riesgo financiero y el rendimiento esperado del capital propio, a medida que una empresa se endeuda más, el costo del capital propio aumenta para compensar el mayor riesgo asumido por los accionistas. Sin embargo, esta teoría fue posteriormente revisada por los propios autores en 1963, al incorporar el efecto de los impuestos corporativos, reconociendo que la deuda puede generar un beneficio fiscal al deducir intereses, lo cual puede hacerla una opción atractiva hasta cierto punto.

Teoría de la Agencia, desarrollada por Meckling y Jensen (1976) Analiza las relaciones contractuales entre los principales (accionistas o propietarios de una empresa) y los agentes (directivos o gerentes que administran la organización en su nombre). Según esta teoría, los intereses de los propietarios y los gerentes no siempre están alineados. Mientras que los accionistas desean maximizar el valor de la empresa (su rentabilidad), los gerentes podrían actuar en función de intereses propios, como incrementar su poder,

sus beneficios personales o evitar riesgos innecesarios. Esta diferencia genera un problema conocido como problema de agencia.

En el contexto de la gestión financiera, la Teoría de la Agencia explica por qué las decisiones de inversión, financiamiento y distribución de utilidades pueden estar influidas por los conflictos de intereses entre propietarios y gerentes. Por ejemplo: Un gerente puede evitar asumir deuda para no someterse a presión financiera, aunque esa decisión reduzca la rentabilidad para los accionistas. Puede también reinvertir utilidades en proyectos no rentables con tal de expandir su poder o conservar el control, en lugar de distribuir dividendos.

Teoría del Ciclo de Vida Financiero de la Empresa, propuesta por Copeland y Weston (1992), plantea que las decisiones financieras de una organización deben adaptarse a la etapa de desarrollo en la que se encuentra dentro de su ciclo de vida corporativo: inicio, crecimiento, madurez o declive. En la fase inicial, las empresas suelen enfrentar mayores restricciones de liquidez, alto riesgo e incertidumbre, por lo que dependen principalmente de financiamiento externo, como capital de riesgo o préstamos, mientras priorizan la inversión en activos productivos. En la etapa de crecimiento, las organizaciones incrementan sus ingresos y buscan consolidar su posición en el mercado, por lo que tienden a reinvertir utilidades para expandirse, aún con cierto grado de apalancamiento. Al llegar a la madurez, se estabilizan los flujos de caja y la rentabilidad, permitiendo una estructura financiera más equilibrada, con una mayor proporción de recursos propios y políticas de dividendos más estables. Finalmente, en la fase de declive, las empresas enfrentan una disminución de ingresos y deben reestructurar sus operaciones o redefinir sus estrategias financieras para sobrevivir. Esta teoría es especialmente útil para comprender que la gestión financiera no puede ser uniforme, sino que debe ser

dinámica y contextual, respondiendo a las necesidades específicas del momento organizacional.

1.3.2. Desempeño laboral

Conceptos, se define como el conjunto de acciones o comportamientos observables que los empleados ejecutan con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos de la organización (Ortega et al., 2024). Sin embargo, este desempeño puede verse comprometido cuando las empresas contratan personal que no cumple con el perfil profesional, la experiencia o las competencias requeridas, lo cual repercute negativamente en los resultados organizacionales. En este sentido, el desempeño no solo depende de la voluntad de trabajar, sino también de las habilidades y destrezas individuales.

Pacherrez y Marrufo (2020) indican que es el esfuerzo que cada individuo invierte en relación con el valor de las recompensas que recibe, guiado por sus habilidades y capacidades, así como por las percepciones que tiene sobre el rol que desempeña. Además, Ortega et al. (2024) expresan que debe entenderse como un proceso estructurado y sistemático que permite medir, evaluar e influir en atributos, comportamientos y resultados vinculados al trabajo, así como controlar indicadores críticos como el absentismo laboral

Desde una perspectiva más teórica, Campbell et al. (1990) destacan que el desempeño laboral representa el valor agregado que los individuos aportan a la organización a través de episodios conductuales discretos realizados en un tiempo determinado. Este enfoque distingue entre el desempeño en tareas (cumplimiento de funciones técnicas asignadas) y el desempeño contextual (conductas que apoyan el ambiente organizacional), señalando que ambos tienen diferentes determinantes. En la misma línea, Motowidlo et al. (1997) argumentan que el desempeño laboral es un fenómeno conductual, episódico, evaluativo y multidimensional, integrado por episodios

que también se clasifican en desempeño de tareas y contextual, reafirmando la idea de que no se trata de un concepto unidimensional ni estático.

Por otro lado, autores como Ramawickrama et al. (2017) y Sonnentag et al. (2010) coinciden en que el desempeño laboral es dinámico y multidimensional, reflejando tanto la ejecución eficaz de tareas como actitudes positivas hacia la organización. Este enfoque relaciona el buen desempeño no solo con la productividad, sino también con la satisfacción y el desarrollo profesional. De forma complementaria, Van Thieu (2024) sostiene que el desempeño se refiere directamente a los resultados obtenidos por los empleados en términos de cantidad y calidad de tareas ejecutadas. Por último, Chiavenato (2011) considera que el desempeño es la virtud del trabajador para cumplir adecuadamente sus funciones, siendo esencial para el logro de metas organizacionales dentro del plazo previsto, lo cual reafirma su papel como factor clave en la eficiencia y sostenibilidad de las empresas.

Importancia del desempeño laboral, diversos autores sugieren que el desempeño laboral en las empresas se encuentra influenciado por varios factores, entre ellos la compensación económica, la organización laboral y el entorno de trabajo.

El desempeño laboral es fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de toda organización, ya que representa el valor real que los empleados aportan a través de sus acciones, actitudes y resultados. Ortega et al. (2024) destacan que un buen desempeño garantiza que los comportamientos de los trabajadores estén alineados con las metas institucionales, mientras que una selección inadecuada de personal o la falta de competencias puede afectar negativamente a la eficiencia operativa. En este sentido, Campbell et al. (1990) señalan que el desempeño laboral debe entenderse no solo como el cumplimiento de tareas asignadas, sino también como la disposición a realizar acciones que mejoren el clima organizacional y la colaboración, dimensiones

conocidas como desempeño contextual. Motowidlo et al. (1997) refuerzan esta visión al sostener que el desempeño es evaluativo y multidimensional, lo que implica que su importancia no se limita a la productividad, sino que abarca también aspectos relacionales y de compromiso con la organización.

Asimismo, se resalta que un desempeño eficaz no solo impulsa la productividad y rentabilidad empresarial, sino que también promueve la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y la fidelización del talento. Por ejemplo, Ramawickrama et al. (2017) indican que un alto desempeño refleja actitudes positivas hacia la organización, siendo un indicador clave de estabilidad y clima laboral saludable. Sonnentag et al. (2010) coinciden en que el desempeño individual se vincula con mayores oportunidades de carrera, generando así una relación positiva entre motivación, bienestar y compromiso. Van Thieu (2024) refuerza esta postura al referirse al desempeño como la expresión directa de la cantidad y calidad del trabajo realizado, mientras que Chiavenato (2011) subraya que es una virtud esencial para alcanzar las metas colectivas. El desempeño laboral no solo es un resultado organizacional, sino también un factor estratégico para el crecimiento sostenible de las empresas.

Finalmente, Olivera et al. (2021) resalta la importancia del desempeño laboral porque: incrementa del rendimiento; permite la identificación de las personas que merezcan aumentos salariales; implica la selección de puestos, ascenso, traslado, despido; se brinda formación y desarrollo; se planificación y mejora de la carrera profesional.

Dimensiones del desempeño laboral, se presentan las dimensiones que permitirán entender de mejor manera la variable desempeño laboral. De acuerdo con Campbell et al. (1990) como los autores más influyentes en el estudio del desempeño laboral, elaboraron un modelo que identifica ocho dimensiones fundamentales del

desempeño laboral, independientemente del cargo o área de trabajo. Estas dimensiones permiten evaluar el rendimiento de manera más estructurada y completa y, son:

Competencia en tareas específicas del trabajo, es el grado de eficiencia y precisión con que un empleado ejecuta las tareas principales de su puesto.

Competencia en tareas no específicas, implica la capacidad para realizar tareas que, aunque no son centrales, también forman parte del trabajo (por ejemplo, ayudar en otras funciones).

Comunicación oral y escrita, evalúa la habilidad para expresar ideas con claridad, ya sea de forma verbal o escrita, y para interpretar correctamente la información recibida.

Esfuerzo demostrado, se refiere a la constancia, dedicación y voluntad de mantener un alto nivel de rendimiento bajo presión o en situaciones adversas.

Disciplina personal, evalúa el comportamiento responsable, la puntualidad, el respeto a las normas y la ética profesional del trabajador.

Facilitación del trabajo en equipo, hace referencia a la disposición para colaborar, apoyar a los colegas y contribuir al éxito colectivo.

Supervisión, aplica principalmente a cargos con responsabilidad jerárquica y mide la capacidad para organizar, coordinar y motivar al equipo.

Gestión administrativa, abarca habilidades en planificación, organización, control de recursos y toma de decisiones administrativas.

De todas estas dimensiones, se consideró escoger tres de ellas para poder integrarlas en el cuestionario y obtener información relevante para esta variable. Las dimensiones seleccionadas son: Competencia en tareas específicas del trabajo, Esfuerzo demostrado y Disciplina personal.

Teorías del desempeño laboral, en el ambiente académico existen diversas teorías que explican el desempeño laboral, aquí se presentan algunas de ellas:

Teoría de Campbell (1990), este modelo nace de la necesidad de evaluar el desempeño laboral de manera integral, indica que el individuo es quien administra su desempeño además de ser graduable y relevante para la empresa. El desempeño presenta componentes cognitiva, psicomotora y motora, ello le permite diseñar estrategias para conseguir sus objetivos. Esta teoría propone que el desempeño puede ser típico (esfuerzo sostenido) y máximo (habilidad y esfuerzo en medios óptimos). La eficiencia está asociada al desempeño máximo, mientras que el esfuerzo y la disciplina personal están asociadas al desempeño típico.

Teoría de Desempeño de Tareas y Desempeño Contextual, fue desarrollada por Motowidlo et al. (1997) Distingue entre el desempeño en tareas específicas del puesto y comportamientos contextuales que benefician a la organización, como la cooperación y la iniciativa. Donde la personalidad y la capacidad cognitiva influyen en ambos tipos de desempeño, pero a través de diferentes mecanismos. El desempeño son acciones individuales que impactan directamente en el núcleo de una organización y son parte de la descripción del puesto de un empleado. Por otro lado, el desempeño contextual incluye actividades que, aunque no estén dentro de la descripción formal del puesto, contribuyen a los aspectos sociales, psicológicos y organizacionales del lugar de trabajo, como la ayuda a compañeros o el cumplimiento de normas y procedimientos.

Teoría de las expectativas, presentada por Victor Vroom (1964), él se percata que el rendimiento de un trabajador está basado por elementos individuales como la personalidad, las habilidades, los conocimientos, la experiencia y las capacidades. Indica que las personas están motivadas si creen que existe una correlación positiva entre el esfuerzo y el rendimiento, Un desempeño favorable resultará en una recompensa deseable, La recompensa satisfará una necesidad importante, El deseo de satisfacer la necesidad es lo suficientemente fuerte como para que el esfuerzo valga la pena. Además,

expone tres factores clave: la Expectativa, dependiendo de está el empleado hará un buen desempeño. la Mediación, se refiere a la percepción de los empleados sobre si realmente serán recompensados, y la Valencia, que es la orientación emocional que tiene un empleado respecto a sus resultados.

La teoría X y Y de McGregor (1960), expuestas en el libro “El lado humano de las empresas” elaborada por Douglas McGregor, él autor desafió los enfoques tradicionales de gestión basados en el control y la coerción, sugiriendo que las actitudes de los directivos hacia sus empleados influyen directamente en su motivación y desempeño. La Teoría X refleja una visión negativa del trabajador como alguien que evita el esfuerzo y requiere supervisión constante, el empleado tiende a evitar responsabilidades y necesita ser incentivado mediante castigos o recompensado con dinero para ser obligado a trabajar. Esto implica que la gerencia debe ejercer un control estricto y asumir todas las responsabilidades, ya que el trabajador no es capaz de gestionar cambios o resolver conflictos por sí mismo sin ser instruido. En diferencia la Teoría Y promueve una perspectiva más optimista, considerando al trabajador como proactivo, responsable y capaz de autorregularse si se encuentra en un entorno favorable. Este enfoque sentó las bases para estilos de liderazgo participativos y enfoques modernos de gestión centrados en el desarrollo humano y la confianza organizacional.

Teorías de la motivación de Maslow, desarrollada por Abraham Maslow (1943), su teoría de las necesidades se enfoca en lo que las personas necesitan para llevar una vida satisfactoria, especialmente en lo que respecta a su trabajo. Argumenta que las necesidades humanas se organizan en una jerarquía, donde la satisfacción de necesidades más básicas es previa a la aparición de necesidades superiores, y que el comportamiento humano está motivado por la búsqueda de metas últimas y básicas más que por impulsos superficiales.

Teoría de la Fijación de Objetivos (Goal-Setting Theory), desarrollada por Locke y Latham (1990) cuando los objetivos claros, específicos y desafiantes mejoran el rendimiento individual y organizacional. Las metas bien definidas dirigen la atención, movilizan el esfuerzo, aumentan la persistencia y promueven el desarrollo de estrategias eficaces. Además, el compromiso con la meta, la retroalimentación y la capacidad personal influyen directamente en el logro de los objetivos. Locke y Latham demostraron que las metas difíciles pero alcanzables generan mayor motivación que las fáciles o vagas.

Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland (1961) esta es una de las primeras y más influyentes teorías sobre la motivación laboral, David McClelland expuso que las personas desarrollan tres necesidades principales a lo largo de su vida y a partir de sus experiencias: Necesidad de logro que es el deseo de sobresalir, alcanzar metas desafiantes y tener éxito. Necesidad de afiliación que es el deseo de establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas y, las Necesidad de poder que es el deseo de influir, controlar o tener un impacto sobre los demás. Todas estas necesidades influyen directamente en la motivación y el comportamiento en contextos laborales a su vez varían en intensidad según la persona y el entorno.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?

1.4.2. Problemas específicos

¿En qué medida la planificación financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?

¿En qué medida la organización financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?

¿En qué medida la dirección financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?

¿En qué medida el control financiero se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar si la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar si la planificación financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

Determinar si la organización financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

Determinar si la dirección financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

Determinar si el control financiero se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis general

La gestión financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

1.6.2. Hipótesis específicas

La planificación financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025

La organización financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

La dirección financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

El control financiero se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

La inclusión de teorías motivacionales como la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la Teoría X y Y de McGregor, la Teoría de la Fijación de Objetivos de Locke y la Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland permite sustentar el análisis del comportamiento humano en el ámbito organizacional. Estas teorías explican cómo las motivaciones individuales influyen en el desempeño laboral, la toma de decisiones y la productividad. Su enfoque complementario facilita una comprensión integral del compromiso, la eficiencia y la alineación entre metas personales y organizacionales, aportando un marco sólido para interpretar los resultados del estudio.

1.7.2. Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, comprender las motivaciones del personal permite a las organizaciones implementar estrategias más efectivas para mejorar el rendimiento y el clima laboral. Aplicar teorías expuestas facilita el diseño de políticas de incentivos, liderazgo participativo y metas claras, alineadas con las necesidades reales de los colaboradores. Esto contribuye directamente a optimizar la productividad, reducir la rotación y fortalecer el compromiso organizacional, generando así un impacto positivo y

sostenible en los resultados empresariales.

1.7.3. Justificación metodológica

La presente investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, ya que permite medir de manera objetiva las variables estudiadas y analizar su relación mediante técnicas estadísticas. Se adopta un diseño correlacional para identificar el grado de asociación entre las variables, sin manipularlas, lo que justifica su carácter no experimental. Además, se considera una investigación básica, orientada a generar conocimiento teórico. El diseño de corte transversal permite recolectar datos en un solo momento del tiempo, facilitando un análisis puntual y representativo de la realidad observada.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la metodología

El presente capítulo describe el enfoque metodológico utilizado para llevar a cabo la investigación, detallando los procedimientos, técnicas y criterios empleados para recopilar y analizar la información. Se justifica la elección del tipo de investigación y se definen los aspectos relacionados con el diseño, la población, la muestra, los instrumentos de recolección de datos y el tratamiento estadístico. A continuación, se expone la metodología de investigación adoptado para responder a los objetivos planteados.

2.1.1. *Enfoque*

La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de establecer patrones y probar hipótesis específicas. Según Hernández et al. (2014), este enfoque permite describir variables, examinar relaciones entre ellas y generalizar los resultados a partir de muestras representativas. En este caso, el enfoque cuantitativo resulta adecuado para medir objetivamente las variables en estudio y analizar la relación existente entre ellas a través de procedimientos estadísticos.

2.1.2. *Alcance*

El estudio tiene un alcance correlacional, ya que busca identificar el grado de asociación entre las variables sin establecer relaciones de causa y efecto. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales permiten determinar cómo una variable puede predecir el comportamiento de otra, sin manipularlas directamente. Este tipo de alcance es pertinente cuando se desea comprender el vínculo entre los fenómenos observados y aportar evidencia empírica sobre su posible relación.

2.1.3. *Tipo*

La investigación se clasifica como básica porque busca generar conocimientos

teóricos y ampliar la comprensión sobre los fenómenos estudiados, sin perseguir una aplicación inmediata. Según Hernández et al. (2014), la investigación básica se orienta al desarrollo del saber científico y contribuye a la construcción de marcos conceptuales sólidos. En este sentido, el presente estudio pretende enriquecer la teoría relacionada con las variables analizadas y sustentar futuras investigaciones aplicadas.

2.1.4. Diseño

Se adopta un diseño no experimental, dado que no se manipulan intencionalmente las variables independientes, sino que se observan los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Hernández et al. (2014) explican que en este tipo de diseño el investigador no interviene, sino que mide las variables tal como se presentan. Además, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de datos se realiza en un solo momento, permitiendo obtener una visión puntual y descriptiva de la realidad investigada.

2.2. Población

La población está conformada por un total de 100 personas, entre las cuales se incluyen gerentes, personal administrativo, jefes de unidad y jefes de equipo pertenecientes a la organización objeto de estudio. Según Hernández et al. (2014), la población es el conjunto total de individuos que poseen una característica en común y sobre los cuales se pretende realizar inferencias. En este caso, todos los integrantes de la población desempeñan funciones de responsabilidad operativa o estratégica dentro de la empresa, lo que garantiza su conocimiento directo sobre los fenómenos investigados. Esta población es considerada finita y accesible, lo que permite una mejor planificación del proceso de recolección de datos.

2.3. Muestra

La muestra estuvo conformada por 80 personas seleccionadas de la población total, lo cual representa el 80 % del universo accesible. De acuerdo con Hernández et al.

(2014), una muestra es un subconjunto de la población que debe ser representativo y elegido con criterios definidos, especialmente cuando se desea realizar una inferencia estadística. Se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando que los participantes seleccionados cumplen con características específicas que los hacen relevantes para los fines del estudio.

La elección de una muestra de 80 personas se justifica por la posibilidad de contar con datos válidos y suficientes para el análisis correlacional propuesto, garantizando además una adecuada representatividad de los distintos cargos incluidos (gerentes, administrativos, jefes de unidad y jefes de equipo), lo que favorece la heterogeneidad y riqueza del análisis.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo (100)

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (50%)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%)

e = Error de estimación máximo aceptado (5%)

$$\frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{(0.05)^2 * (100 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 80$$

Criterios de inclusión, para garantizar la validez y pertinencia de los datos, se han establecido ciertos criterios que aseguran que los participantes elegidos cumplan con características relevantes para los objetivos del estudio. Ser parte del personal con funciones de liderazgo o administrativas dentro de la organización (gerentes, administrativos, jefes de unidad o de equipo). Tener al menos un año de permanencia en

el cargo, a fin de asegurar familiaridad con los procesos internos. Aceptar voluntariamente participar en el estudio y responder al instrumento con responsabilidad y confidencialidad.

Criterios de exclusión, por otro lado, no participan en la investigación. Personas que, pese a tener un cargo directivo o administrativo, se encuentren bajo licencia prolongada o sin contacto activo con la operación organizacional al momento de la recolección de datos. Personal que no haya completado adecuadamente el cuestionario, afectando la validez de la información. Participantes que no brinden su consentimiento informado o se nieguen a participar de forma voluntaria. Personal que tenga menos de 12 meses en el cargo o función.

2.4. Instrumento de recolección de datos

Para la presente investigación cuantitativa, se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado de tipo Likert, el cual permitió medir las percepciones de los participantes sobre las variables en estudio. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados en investigaciones cuantitativas porque facilita la obtención de información estandarizada, directa y confiable, especialmente cuando se desea evaluar actitudes, opiniones o comportamientos de una población determinada.

El cuestionario se estructuró en tres secciones: la primera corresponde a los datos sociodemográficos de los participantes (edad, grado de instrucción, estado civil y tiempo en la institución); la segunda aborda los ítems relacionados con la variable X, y la tercera, con la variable Y. Cada ítem fue formulado en escala tipo Likert de 5 puntos, con opciones de respuesta que van desde 1 = Totalmente en desacuerdo hasta 5 = Totalmente de acuerdo, lo que permite cuantificar el grado de acuerdo de los encuestados respecto a cada afirmación.

Asimismo, el cuestionario fue sometido a un proceso de validación por juicio de

expertos, se solicitó la validación de tres especialistas quienes evaluaron la claridad, coherencia y pertinencia de los ítems en relación con los objetivos e hipótesis de la investigación.

Tabla 1 Lista de expertos

Validador	Grado académico	Especialidad	Experiencia
Jessica Fernández Espinoza	Magister	Administrador	10 años
Roberto Jara Trujillo	Magister	Ingeniero	25 años
Guillermo Morales Benavides	Magister	Administración	12 años

Mientras que, la confiabilidad del cuestionario fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, medida estadística ampliamente utilizada para determinar la consistencia interna de los ítems. Un valor de alfa superior a 0.70 es considerado aceptable para efectos de investigación social, según Hernández et al. (2014). Este procedimiento garantizó que los datos recolectados sean válidos, confiables y adecuados para el análisis estadístico posterior.

Tabla 2 Alfa de Cronbach – Variable Gestión Financiera

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,712	12

Resultados obtenidos del programa SPSS

El resultado del Alfa de Cronbach indica una consistencia alta, adecuada para medir la variable Gestión Financiera. Según Hernández et al. (2014), el valor del Alfa de Cronbach (0,712) indica que el cuestionario es válido para medir de manera fiable y estable todas las interrogantes.

Tabla 3 Alfa de Cronbach – Variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,718	12

Resultados obtenidos del programa SPSS

El resultado del Alfa de Cronbach indica una consistencia alta, adecuada para medir la variable Gestión Financiera. Según Hernández et al. (2014), el valor del Alfa de Cronbach (0,718) indica que el cuestionario es válido para medir de manera fiable y estable todas las interrogantes.

2.5. Técnica de procesamiento de la información

Una vez recolectados los cuestionarios debidamente completados, se procedió al procesamiento de la información mediante técnicas estadísticas apropiadas. Según Hernández et al. (2014), este proceso implica la organización, codificación, tabulación y análisis de los datos obtenidos, lo cual permite convertir las respuestas en resultados significativos para el estudio.

Inicialmente, los datos fueron revisados para verificar su integridad. Posteriormente, la información fue digitada en una hoja de cálculo y luego importada al software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), herramienta reconocida por su capacidad para realizar análisis descriptivos e inferenciales con precisión y fiabilidad.

Se realizó un satisfactorio y adecuado marco de análisis para el grupo de estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes y dispersión) con el objetivo de caracterizar a la muestra y obtener una visión del comportamiento de las variables. Luego, para analizar la relación entre las variables, se utilizó la correlación de Spearman, técnica no paramétrica apropiada para datos ordinales como los obtenidos mediante escalas tipo Likert. Hernández et al. (2014) señalan que esta prueba permite identificar la existencia y dirección del grado de asociación entre dos variables, sin asumir una distribución normal. Los resultados fueron interpretados según el valor del coeficiente de correlación (ρ), el cual varía entre -1 y +1, y considerando un nivel de significancia estadística del 5 % ($p < 0.05$).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales, tales como el respeto, la responsabilidad, la justicia y la honestidad científica. Se garantizó en todo momento la voluntariedad de los participantes, quienes fueron informados sobre los objetivos del estudio, su finalidad académica y el uso confidencial de la información. Asimismo, se les solicitó su consentimiento informado, el cual fue aceptado de forma libre, asegurando su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias.

Además, se protegió la identidad y privacidad de los encuestados mediante el anonimato de sus respuestas y el resguardo de la información. No se realizó ningún tipo de manipulación. La recolección de datos se efectuó con integridad y transparencia, evitando cualquier forma de sesgo o alteración. Tal como lo indica Hernández et al. (2014), la ética en la investigación es un componente esencial que garantiza la validez moral y científica del estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Descripción del encuestado

Este apartado es importante porque ayuda a contextualizar los resultados de la investigación y brinda una visión clara de los rasgos de la población.

Tabla 4 Datos del Encuestado

Categoría	Perfil	Frecuencia	Porcentaje
Edad	25 a 35 años	12	15.00%
	36 a 50 años	41	51.25%
	más de 50 años	27	33.75%
Grado de instrucción	Técnico	20	25.00%
	Universitario	45	56.25%
	Posgrado	15	18.75%
Estado civil	Soltero	49	61.25%
	Casado	31	38.75%
Tiempo de servicio	1 año	21	26.25%
	2 a 5 años	40	50.00%
	6 a 10 años	52	65.00%
	más de 10 años	29	36.25%

Construido en base a las respuestas de los encuestados

La mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad de 36 a 50 años, con una representación del 51.25 %, lo que indica una fuerza laboral predominantemente adulta y con posible experiencia acumulada. Solo el 15 % corresponde a personas jóvenes entre 25 y 35 años, lo que sugiere menor presencia de personal joven en la institución. En cuanto al grado de instrucción, más de la mitad de los participantes 56.25 % tiene formación universitaria, evidenciando un capital humano con estudios superiores. Un 18.75 % posee estudios de posgrado, grupo que probablemente ocupa cargos estratégicos o de toma de decisiones. Respecto al estado civil, 61.25 % de los encuestados son solteros, lo cual podría asociarse con una mayor disponibilidad para asumir horarios extendidos o nuevas responsabilidades. En relación con el tiempo de servicio, destaca que el 65 % de los trabajadores tiene entre 6 y 10 años en la institución, lo que denota permanencia y experiencia en el cargo.

3.2. Descripción de las dimensiones

Tabla 5 Valoración de las dimensiones de la variable Gestión financiera

	Planificación	Organización	Dirección	Control
Totalmente de acuerdo	31.25%	32.92%	30.83%	34.17%
De acuerdo	48.75%	52.50%	54.58%	48.75%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10.42%	4.17%	7.50%	12.50%
En desacuerdo	5.42%	6.67%	5.00%	4.17%
Totalmente en desacuerdo	4.17%	3.75%	2.08%	0.42%
Total	100%	100%	100%	100%

Construido en base a las respuestas de los encuestados

En la dimensión Planificación, se observa un alto nivel de aceptación, ya que el 48.75 % de los encuestados manifestó estar “De acuerdo” con la planificación ejecutada, mientras que un 31.25 % expresó estar “Totalmente de acuerdo”. Por otro lado, un 10.42 % fue neutral, lo que puede reflejar falta de información o participación en los procesos. Los porcentajes de desacuerdo son bajos (9.59 % en total), lo que indica que la planificación es, en general, una fortaleza dentro de la organización.

La dimensión organización recibió el mayor respaldo por parte de los participantes, ya que el 52.50 % afirmó estar “De acuerdo” con la forma en que se distribuyen y estructuran las funciones. A esto se suma un 32.92 % que está “Totalmente de acuerdo”, lo que refleja una percepción sólida sobre el orden y los roles definidos en la empresa. Solo un 4.17 % se mostró indiferente y un 10.42 % expresó algún grado de desacuerdo, lo que sugiere que hay aspectos por mejorar.

En lo que respecta a la dirección, la mayoría de los trabajadores, 54.58 %, indicó estar “De acuerdo” con el liderazgo y toma de decisiones de la empresa, seguido de un 30.83 % que expresó estar “Totalmente de acuerdo”. Estos resultados reflejan una percepción favorable hacia la conducción del equipo humano. Sin embargo, un 7.50 %

manifestó una postura neutral y el 7.08 % expresó algún grado de desacuerdo, lo cual podría indicar áreas específicas donde se requiere mejoras.

La dimensión de control obtuvo el mayor nivel de acuerdo total, con un 34.17 % “Totalmente de acuerdo” y un 48.75 % “De acuerdo”, lo que denota una apreciación positiva hacia los mecanismos de seguimiento y evaluación implementados. No obstante, se observa también un 12.50 % en posición neutral, posiblemente por desconocimiento. Los niveles de desacuerdo fueron los más bajos en esta dimensión (solo 4.59 % en total), lo que refuerza la idea de que los procedimientos de control son claros y efectivos.

Tabla 6 Valoración de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral

	Competencia en tareas específicas del trabajo	Esfuerzo demostrado	Disciplina personal
Totalmente de acuerdo	25.94%	25.94%	31.88%
De acuerdo	53.13%	55.31%	41.25%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8.44%	6.88%	12.19%
En desacuerdo	6.56%	6.56%	9.06%
Totalmente en desacuerdo	5.94%	5.31%	5.63%
Total	100%	100%	100%

Construido en base a las respuestas de los encuestados

En cuanto a la dimensión Competencia en tareas específicas del trabajo, la mayoría de los encuestados percibe un alto dominio en el cumplimiento de tareas específicas, con un 53.13 % que se manifestó “De acuerdo” y un 25.94 % que expresó estar “Totalmente de acuerdo”. Esta respuesta mayoritaria refleja que los trabajadores se consideran capacitados y eficaces en sus funciones. En contraste, el 8.44 % se mantuvo en una posición neutral. Los niveles de desacuerdo fueron bajos (12.5 % en total), lo que sugiere que la mayoría se siente segura y adecuada en el desempeño de sus responsabilidades.

Para la dimensión Esfuerzo demostrado, los resultados también reflejan una tendencia positiva. El 55.31 % de los encuestados afirmó estar “De acuerdo” en que se esfuerzan constantemente en sus labores, y un 25.94 % adicional indicó estar “Totalmente de acuerdo”. Estas cifras muestran que una proporción significativa del personal reconoce su compromiso con el trabajo. Solo un 6.88 % adoptó una postura neutral, mientras que un 11.87 % manifestó algún nivel de desacuerdo. Aunque minoritario, este grupo podría representar a empleados que perciben que sus esfuerzos no son reconocidos o que existen barreras que limitan su rendimiento.

La dimensión de disciplina personal obtuvo una respuesta favorable, ya que el 31.88 % expresó estar “Totalmente de acuerdo” y el 41.25 % indicó estar “De acuerdo” con el cumplimiento de normas y actitudes responsables. Esto sugiere una cultura organizacional con fuerte orientación a la autodisciplina y al respeto. No obstante, un 12.19 % se mostró neutral, lo cual puede interpretarse como falta de claridad en las reglas o escasa retroalimentación sobre comportamientos esperados. Además, el 14.69 % manifestó desacuerdo en algún grado, lo que revela áreas de oportunidad para fortalecer la supervisión y reforzar los valores institucionales.

3.3. Normalidad

Se aplica el test de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra es de 80 datos. Además, se exponen las hipótesis para la prueba de normalidad.

H_0 : La variable proviene de una distribución normal

H_1 : La variable no proviene de distribución normal

La prueba de hipótesis se acepta o no dependiendo los valores del p valor.

Si $P \text{ value} \leq \alpha$ Rechazar la hipótesis nula

Si $P \text{ value} > \alpha$ No rechazar la hipótesis nula

El valor de significancia es: $\alpha = 0.05$

Tabla 7 Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Financiera	.106	80	.026
Planificación	.201	80	<.001
Organización	.249	80	<.001
Dirección	.240	80	<.001
Control	.144	80	<.001
Desempeño Laboral	.103	80	.035
Competencias	.190	80	<.001
Esfuerzo	.255	80	<.001
Disciplina	.160	80	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se aplicó para evaluar la normalidad de los datos obtenidos en las variables de estudio. En primer lugar, la variable Gestión Financiera presenta una significancia de 0.026, mientras que Desempeño Laboral una significancia de 0.035; ambos resultados indican una desviación significativa de la normalidad ($p < .05$). De forma similar, las dimensiones Planificación (0.201), Organización (0.249), Dirección (0.240) y Control (0.144) reportan valores de significancia menores a .001, lo cual refuerza el rechazo de la hipótesis nula de normalidad.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se observa un patrón comparable: Competencias (0.190), Esfuerzo (0.255) y Disciplina (0.160) también presentan niveles de significancia menores a .001, confirmando que sus distribuciones no se ajustan a la normal. En conjunto, estos resultados evidencian que tanto las variables principales como sus dimensiones no siguen una distribución normal, lo cual justifica la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis correlacional e inferencial posterior en la investigación.

3.4. Contrastación de Hipótesis

Tabla 8 Correlación entre la Gestión Financiera y el Desempeño Laboral

			Gestión Financiera	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Financiera	Coefficiente de correlación	1.000	.304**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.304**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis de correlación de Spearman permiten establecer una relación positiva y significativa entre la gestión financiera y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de 0.304, indica una relación de intensidad baja pero directa, es decir, a medida que mejora la gestión financiera dentro de la organización, también tiende a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Esta relación fue estadísticamente significativa al nivel de 1%, lo que significa que es altamente improbable que el resultado se deba al azar. Esto sugiere que cuando las prácticas financieras son más eficaces (como la asignación de recursos, la planificación presupuestaria o el control financiero) se genera un entorno organizacional más favorable para el cumplimiento de funciones laborales con mayor eficiencia, compromiso y resultados.

Tabla 9 Correlación entre la Planificación Financiera y el Desempeño Laboral

			Planificación Financiera	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación Financiera	Coefficiente de correlación	1.000	.256**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.256**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de correlación de Spearman evidencia una relación positiva y significativa entre la planificación financiera y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación fue de 0.256, lo que indica una relación directa de baja intensidad, es decir, a medida que se fortalece la planificación financiera en la empresa, también mejora, en cierta medida, el desempeño de los trabajadores. Esta asociación es estadísticamente significativa al nivel del 1% ($p < 0.01$), lo cual refuerza la validez del hallazgo. Estos resultados sugieren que una adecuada proyección y distribución de los recursos financieros contribuye a crear condiciones más estructuradas y predecibles para que los colaboradores puedan ejercer sus funciones con mayor efectividad.

Tabla 10 Correlación entre la Organización Financiera y el Desempeño Laboral

			Organización Financiera	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización Financiera	Coeficiente de correlación	1.000	.176**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.176**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis estadístico revela una relación positiva y significativa entre la organización financiera y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.176, lo que representa una asociación directa de muy baja intensidad, aunque estadísticamente significativa al nivel del 1% ($p < 0.01$). Este resultado indica que, si bien el grado de influencia no es elevado, una mejor estructura en la organización de los recursos financieros podría estar vinculada a una ligera mejora en el rendimiento de los colaboradores. Una estructura financiera bien organizada crea un ambiente más predecible y funcional, lo cual favorece, aunque de manera moderada, el desempeño del personal.

Tabla 11 Correlación entre la Dirección Financiera y el Desempeño Laboral

			Dirección Financiera	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.200**
	Financiera	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.200**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El estudio muestra una correlación positiva y significativa entre la dirección financiera y el desempeño laboral. El coeficiente de Spearman fue de 0.200, lo que indica una relación directa de baja intensidad, aunque estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Esto sugiere que a medida que se mejora la capacidad de dirigir y orientar los recursos financieros, también tiende a mejorar, aunque en un grado limitado el rendimiento del personal. Una dirección financiera efectiva implica una toma de decisiones oportuna, asignación estratégica de recursos y liderazgo económico dentro de la organización. Estos elementos contribuyen a generar claridad en los objetivos, eficiencia en el uso del presupuesto y mayor motivación entre los trabajadores, favoreciendo indirectamente su desempeño.

Tabla 12 Correlación entre el Control Financiero y el Desempeño Laboral

			Control Financiero	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	.148**
	Financiero	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.148**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis revela una correlación positiva y significativa entre el control financiero y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.148 y un nivel de significancia de 0.000. Esta relación, aunque débil, indica que una mejora en las prácticas de control financiero está asociada con una leve mejora en el rendimiento de los trabajadores. El control financiero permite supervisar, evaluar y corregir desviaciones en la gestión económica, lo cual genera un entorno de mayor transparencia y responsabilidad dentro de la organización. Esta claridad y disciplina en el manejo financiero puede tener un impacto indirecto en el comportamiento laboral, al generar confianza, estabilidad y claridad en los recursos disponibles.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En cumplimiento del objetivo general, se buscó determinar si la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María. Según el análisis de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.304, con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación, aunque baja es positiva y significativa entre ambas variables. Este hallazgo valida la hipótesis general y demuestra que una gestión financiera adecuada puede influir favorablemente en el rendimiento de los trabajadores. Estos resultados son consistentes con lo planteado por Zafra et al. (2024), quienes encontraron que una buena gestión financiera explica el 78% del desarrollo empresarial, por tanto, impacta indirectamente en el desempeño del personal. Asimismo, se respalda en lo señalado por Céspedes (2022), quien reportó una correlación de 0.935 entre gestión financiera y rentabilidad en MYPES de Carabayllo, indicando que una mejor administración financiera conlleva a mayor estabilidad y eficiencia organizacional. Finalmente, Cerna (2020) también aporta evidencia relevante, al demostrar que la gestión financiera se relaciona significativamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.757, reafirmando que las prácticas financieras, inciden directamente en el comportamiento y la productividad del trabajador.

Con respecto al primer objetivo específico, se planteó determinar si la planificación financiera se relaciona con el desempeño laboral. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.256 ($p = 0.000$), lo cual indica una relación positiva y significativa, aunque de magnitud moderada baja. Esto evidencia que una adecuada programación de recursos financieros, presupuestos y metas organizacionales repercute en un mejor desempeño de los trabajadores. Este resultado guarda concordancia con lo expuesto por Farhan (2025), quien halló que la planificación adecuada de los recursos

financieros mejora la eficiencia operativa y el retorno financiero en el sector construcción, elementos que favorecen la productividad laboral. Asimismo, Tipán y Flores (2024) indicaron que el 86.2% de las microempresas consideran que contar con una planificación financiera estructurada y actualizada es fundamental para la sostenibilidad, lo que refuerza la idea de que esta dimensión financiera actúa como un factor de guía y control del trabajo. Del mismo modo, los hallazgos de Macías et al. (2023), al demostrar que una gestión financiera planificada incide significativamente en la liquidez empresarial, permiten inferir que la estabilidad financiera resultante repercute en la moral, seguridad y desempeño del personal operativo.

El segundo objetivo específico consistió en determinar si la organización financiera se relaciona con el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de 0.176 con significancia de 0.000, lo cual indica una relación positiva pero débil. A pesar de la baja magnitud, el vínculo es estadísticamente significativo, sugiriendo que una estructura financiera organizada (en términos de funciones, jerarquías y asignación de responsabilidades) tiene impacto en la forma como los trabajadores ejecutan sus tareas. Este hallazgo es respaldado por Navarro et al. (2024), quienes encontraron que una buena organización financiera permite explicar el 63.4% del comportamiento financiero de los emprendedores, lo cual incide en el entorno laboral y el rendimiento de los equipos. Asimismo, Reyna et al. (2021) mostraron que una gestión financiera estructurada se relaciona directamente con la recuperación de créditos, lo que permite maximizar utilidades y mantener la estabilidad interna, beneficiando la dinámica de trabajo. De igual manera, los resultados se alinean con Trujillo et al. (2021), quienes concluyeron que la falta de una organización financiera clara en MIPYMES limita el crecimiento y genera entornos laborales poco eficientes, lo que reafirma la necesidad de integrar procesos financieros estructurados para optimizar el desempeño de los colaboradores.

En relación con el tercer objetivo específico, se determinó si la dirección financiera se relaciona con el desempeño laboral, hallándose una correlación de 0.200 ($p = 0.000$), indicando una relación positiva y significativa. Este resultado sugiere que cuando los líderes financieros toman decisiones efectivas, comunican adecuadamente los objetivos económicos y monitorean el uso de recursos, se potencia el rendimiento del personal. Esta conclusión es congruente con lo planteado por Mahohoma (2024), quien señaló que la dirección financiera eficaz mitiga barreras como problemas de liquidez o falta de personal capacitado, mejorando la ejecución de proyectos y el desempeño laboral. Igualmente, el estudio de Seo et al. (2024) evidenció que los modelos de gestión estratégica y la toma de decisiones financieras informadas están directamente ligados a indicadores clave como el ROA y la eficiencia operativa, que repercuten sobre los equipos de trabajo. A ello se suma lo demostrado por García (2022), quien halló diferencias significativas entre el tamaño de las empresas y el uso de su gestión financiera, destacando que las organizaciones con mejor dirección financiera implementan estrategias competitivas más eficaces, lo cual se refleja en un personal más orientado al logro y al cumplimiento de objetivos.

El cuarto objetivo específico fue determinar si el control financiero se relaciona con el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de 0.148 ($p = 0.000$), lo que indica una relación positiva, significativa pero débil. Aunque la correlación es baja, demuestra que contar con mecanismos de control interno como auditorías, revisión presupuestaria y monitoreo de gastos puede influir en la responsabilidad y desempeño del personal. Este resultado se relaciona con el estudio de Costea (2024), quien subrayó que mantener niveles adecuados de ROA y apalancamiento mediante controles financieros rigurosos mejora el desempeño económico de las empresas constructoras. Del mismo modo, Mata (2024) señaló que, aunque la rentabilidad de las empresas del sector se vio afectada por

la pandemia, aquellas con sistemas de control más eficientes mostraron mayor resiliencia y organización en sus operaciones. Finalmente, Iberbuden y Warkentin (2022), advirtieron que un mal manejo financiero genera estrés, errores y baja productividad, lo que refuerza la importancia del control como factor preventivo y correctivo para el buen desempeño laboral.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones de esta investigación fue la restricción geográfica y poblacional, ya que el estudio se centró únicamente en un grupo de construcción en específico en Jesús María, lo cual limita la generalización de los resultados a otras zonas. Además, el estudio utilizó una muestra no probabilística por conveniencia, lo que puede reducir la representatividad de los datos. Asimismo, al emplear un diseño correlacional de corte transversal, no se pudo establecer causalidad entre las variables analizadas. Por otro lado, factores externos como la coyuntura económica no fue considerado, pudiendo haber influido en los resultados que se mostraron anteriormente.

Implicancias teóricas

Los resultados de esta investigación aportan evidencia empírica al cuerpo teórico que vincula la gestión financiera con el desempeño laboral. Se corrobora parcialmente la teoría de Campbell (1990), quien sostiene que factores contextuales influyen en el rendimiento, al identificar que dimensiones como la planificación y la dirección financiera tienen una relación significativa con el desempeño del personal. Asimismo, se refuerza lo propuesto por autores como Chiavenato (2011) sobre el valor de una adecuada gestión administrativa. En este sentido, los hallazgos amplían el marco conceptual existente y motivan a futuros estudios a profundizar sobre esta interacción en distintos contextos.

Implicancias prácticas

Desde un enfoque práctico, la investigación brinda a los directivos herramientas para fortalecer su gestión financiera como medio para mejorar el desempeño laboral. Al comprobarse que dimensiones como la planificación y organización financiera influyen significativamente en los trabajadores, se recomienda a los líderes implementar estrategias orientadas al fortalecimiento presupuestal, seguimiento de metas financieras y participación del personal en la toma de decisiones. Esto no solo podría optimizar las labores financieras, sino también elevar los niveles de eficiencia y productividad institucional.

Implicancias metodológicas

Metodológicamente, este estudio reafirma la utilidad del enfoque cuantitativo y del coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar relaciones entre las variables estudiadas. El cuestionario aplicado permitió recopilar datos confiables y válidos sobre percepciones de gestión financiera y desempeño laboral. Sin embargo, los hallazgos también sugieren la importancia de considerar en futuras investigaciones métodos mixtos o cualitativos para explorar en profundidad las causas subyacentes a las correlaciones observadas.

Conclusiones

Respecto al objetivo general, se concluye que la gestión financiera en su conjunto se relaciona significativamente con el desempeño laboral, con una correlación general de 0.304. Lo cual indica que la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por la gestión financiera y sus dimensiones. Este resultado valida la hipótesis general del estudio. Se infiere que un manejo financiero integral, eficiente y participativo genera condiciones propicias para optimizar el rendimiento del personal en el contexto del sector construcción investigado.

En relación con el primer objetivo, que buscó determinar la relación entre la planificación financiera y el desempeño laboral, se concluye que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables, sustentada por un coeficiente de correlación de 0.256. Esto indica que una planificación financiera eficiente impacta favorablemente en la productividad del personal. Por tanto, se confirma la hipótesis planteada. Se deduce que una adecuada proyección de ingresos, gastos y metas financieras contribuye directamente a un entorno laboral más estructurado y eficiente.

Respecto al segundo objetivo, se concluye que la organización financiera se relaciona positivamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.176. La hipótesis queda confirmada, lo que demuestra que estructuras organizacionales claras en el ámbito financiero contribuyen a que los trabajadores tengan mayor claridad en sus funciones, alineando su rendimiento con los objetivos institucionales. Esto valida la importancia de mecanismos financieros internos bien definidos como soporte al desempeño humano.

En cuanto al tercer objetivo, se concluye que la dirección financiera presenta una relación significativa con el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.200. La dirección financiera, al facilitar el liderazgo en la gestión de recursos, incide positivamente en la motivación, compromiso y responsabilidad del personal. Se comprueba la hipótesis, resaltando que una supervisión adecuada del uso de recursos y toma de decisiones financieras promueve una cultura de eficiencia y desempeño.

Frente al cuarto objetivo, se concluye que el control financiero mantiene una relación positiva con el desempeño laboral, alcanzando un coeficiente de correlación de 0.148. Este resultado confirma la hipótesis correspondiente, y permite afirmar que un control adecuado en la ejecución presupuestal y la realización de auditorías internas

pueden fortalecer la rendición de cuentas, lo cual incide en la disciplina laboral. El monitoreo constante de los procesos financieros genera condiciones de orden y transparencia que favorecen el rendimiento individual y colectivo.

Recomendaciones

Dado que la gestión financiera en su conjunto explica gran parte del desempeño laboral, se recomienda diseñar un plan integral de fortalecimiento de la gestión financiera institucional. Este debe contemplar la mejora simultánea de la planificación, organización, dirección y control financiero, integrando a todos los actores de la entidad. Además, sería útil implementar un sistema de información financiera que facilite el acceso, análisis y seguimiento de los datos económicos, con miras a promover una cultura de mejora continua en la administración y el desempeño del personal.

A partir de los resultados que evidencian una baja relación entre la planificación financiera y el desempeño laboral, se recomienda que la entidad refuerce los procesos de proyección presupuestal, alineando los planes financieros con los objetivos institucionales. Es fundamental realizar diagnósticos financieros periódicos que permitan prever riesgos, optimizar los recursos y establecer metas realistas. Además, se sugiere involucrar al personal administrativo en la planificación, lo que fomentará el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad en el uso de recursos.

Considerando la influencia baja, pero significativa de la organización financiera en el rendimiento laboral, se recomienda implementar una estructura financiera más clara y funcional, asignando responsabilidades específicas y delimitadas para cada área. La estandarización de procesos, la automatización de tareas contables y la capacitación en normativas financieras pueden mejorar el control interno y la toma de decisiones. Establecer canales de comunicación efectivos entre las áreas financieras y operativas también contribuirá a mejorar la eficiencia organizacional.

Dado el impacto positivo de la dirección financiera en el desempeño del personal, se recomienda fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones económicas. Para ello, es clave capacitar a los líderes financieros en gestión estratégica y motivacional, promoviendo una cultura de liderazgo participativo y transparente. Además, se deben establecer políticas claras sobre el uso de fondos, priorización de gastos y evaluación de resultados financieros, lo que permitirá al personal trabajar bajo criterios objetivos y en un entorno de confianza institucional.

Con base en la relación positiva entre el control financiero y el desempeño laboral, se recomienda perfeccionar los mecanismos de auditoría interna y monitoreo de gastos. La creación de indicadores de control financiero facilitará la evaluación continua del uso de recursos. Asimismo, se propone establecer comités de revisión financiera trimestrales que incluyan representantes de diversas áreas, para promover la transparencia y la colaboración en la gestión presupuestal. Esto permitirá prevenir errores y mejorar la disciplina financiera del equipo.

REFERENCIAS

- Asanza, O. y Avendaño, Á. (2023) en la publicación “Gestión financiera y su incidencia en la rentabilidad de Pymes comerciales en la ciudad de Guayaquil período 2021-2022”, de polo del conocimiento. Ecuador. Disponible en:
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5875/14677>
- Ayón, H. Zavala, A. Falconi, M., y Falconi, P. (2024). Importancia del valor de la inclusión en entornos laborales en los países de Latinoamérica y Europa. *MQRInvestigar*, 8(1), 1590–1609.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1590-1609>
- Bajpai, A. (2023). Financial Management. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-8585>.
- Brichetti, J. P., Mastronardi, L., Rivas, M. E., Serebrisky, T., & Solís, B. (2021). *La brecha de infraestructura en América Latina y el Caribe: estimación de las necesidades de inversión hasta 2030 para progresar hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://doi.org/10.18235/0003759>
- Bureau of Labor Statistics. (2022). *Job Openings and Labor Turnover Survey: Construction Sector*. <https://www.bls.gov>
- Cabrera Abanto, L. M. (2023). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área de negocios del sector financiero en la ciudad de Cajamarca-año 2020. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/6032>
- Campbell, J., Mchenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-575.
<https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1990.TB01561.X>.
- Cerna, A. (2020) en la investigación “Gestión de finanzas personales y el desempeño laboral de profesores de colegios particulares del cono sur – Lima 2020”, para optar al título de licenciado en administración de empresas, de la universidad Autónoma del Perú, Perú. Disponible en:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1234/Cerna%20Rojas%2c%20Alexander%20Modesto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Céspedes, W. (2022) en la publicación “La gestión financiera y su resultado en la rentabilidad de las mypes productoras de calzado, Carabayllo, Lima, 2021”, de Ciencia Latina, revista multidisciplinar, Perú. Disponible en:

- <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2611/3865>
- Charaeva, M. (2025). Financial management. <https://doi.org/10.12737/13453>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Copeland, T. E., & Weston, J. F. (1992). *Financial theory and corporate policy* (3rd ed.). Addison-Wesley.
- Costea, A. (2024). The determining factors of the financial performance of companies in the construction sector. *Journal of Financial Studies*.
<https://doi.org/10.55654/jfs.2024.9.sp.04>.
- Estudio ESE (2023) *Desafíos y Oportunidades en la Industria de la Construcción en América Latina*
- European Commission. (2023). *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2023*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2023/#section-2>
- European Construction Industry Federation (FIEC). (2022). *Annual Report 2022*.
<https://www.fiec-ar.eu/2022/>
- Farhan, H. (2025). The impact of project management on improving financial performance: A case study of construction companies in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Financial, Administrative, and Economic Sciences*. <https://doi.org/10.59992/ijfaes.2025.v4n3p11>.
- García, E. (2022) en la publicación “La gestión financiera y estrategia competitiva: Análisis de sus diferencias en función del tamaño empresarial”, de la revista de investigaciones, Universidad del Quindío, Colombia. Disponible en:
<https://ojs.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuwq/article/view/1067/1411>
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2012). *Principios de administración financiera* (12.^a ed.). Pearson Educación.
- Gómez, W. y Rodríguez, A. (2023) en la publicación “Modelo de control de gestión financiera para mejorar la rentabilidad de las Pymes sector calzado” de SCIENDO, Perú. Disponible en:
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5269/5441>
- Hermawan, E. (2021). Financial Managers as Policy Makers and Company Relations with Financial Markets. *Journal of Law, Politic and Humanities*.
<https://doi.org/10.38035/jlph.v2i1.57>.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Iberbuden, E., & Warkentin Tank, M. (2022). Influencia del estado financiero personal en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las empresas. *Revista Científica Empresarial Mba'apoha*, 1(2), 73-86.
- Kraus, A., & Litzenberger, R. H. (1973). A State-Preference Model of Optimal Financial Leverage. *The Journal of Finance*, 28(4), 911–922.
<https://doi.org/10.2307/2978343>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Macías, N. & Rivera, A. (2023) “Gestión financiera y su incidencia en la liquidez de la empresa Action Grown en la ciudad de Guayaquil, año 2022”, de polo del conocimiento, Ecuador. Disponible en:
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5837/14563>
- Mahohoma, T. (2024). Financial management skills as enabling factor in project performance of small business in the construction industry in Gauteng Province: theoretical and practical implications. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293). <https://doi.org/10.36096/ijbes.v6i6.585>.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mata Suárez, B. A. (2024). Análisis de indicadores financieros de las empresas del sector de la construcción en la provincia de Santa Elena, período 2019-2023 (La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2024).
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11635>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Meckling, W. H., & Jensen, M. C. (1976). Theory of the Firm. *Managerial behavior, agency costs and ownership structure*, 3(4), 305-360.
- Modigliani, F., & Miller, M. H. (1958). The cost of capital, corporation finance and the theory of investment. *The American economic review*, 48(3), 261-297.
<http://www.jstor.org/stable/1809766>
- Moreno, Y., Zuluaga, W. & Guerrero, M. (2022) en la publicación “Gestión financiera y desempeño en MiPyMes Colombia y Mexicanas”, de Redalyc, investigación

- administrativa, Colombia. Disponible en:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n130/2448-7678-ia-51-130-00006.pdf>
- Mori, H. (2019) en la investigación “Gestión de las finanzas personales y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad Distrital de Lurín año 2019”,
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/714/Mori%20del%20Pino%2c%20Harold%20Jhonny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Motowidlo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_1.
- Navarro, E. Ramírez, J. Yepes, I. & Roa, J. (2024) en la publicación “Determinación del nivel de organización financiera de los emprendedores en Barranquilla, Colombia”, de RCS, Revista de ciencias sociales. Colombia. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9603963>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>.
- Ortega, M. Altamirano, H. & Tovar, M. (2024) en la publicación “El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional”, de Ciencias administrativas, revista digital FCE-UNLP. Ecuador. Disponible en: <https://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf>
- Pacherrez, J. & Marrufo, G. (2020) en su publicación “Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Rioja, 2020” de Ciencia Latina revista multidisciplinar. México. Disponible en:
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Ponce, C. y Mantuano, R. (2024) en la publicación “La gestión financiera como herramienta para aumentar la rentabilidad de las empresas”, de la revista científica Ciencia y desarrollo. Ecuador Disponible en:
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2679/2678>
- Poornakala, P., Pavithra, S., Deepak, M., & AnbuManickam, T. (2019). PAPER ON FINANCIAL MANAGEMENT., 8, 126-128.

- Ramawickrama J., Opatha, H., & PushpaKumari, D.. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 10, 66-81.
<https://doi.org/10.5539/IBR.V10N10P66>.
- Reyna, D. Valqui, K. & Oblitas, R. (2021) en la publicación “La gestión financiera y su influencia en la recuperación de los créditos de la cooperativa de ahorro y crédito santo cristo de Bazán sede Chanchapoyas-2020”, de Ciencia Latina, revista multidisciplinar. Perú. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1118/1511>
- Sampson, L. (2023). ¿Qué es la gestión financiera? Oracle. Recuperado de <https://www.oracle.com/co/erp/financials/financial-management/>
- Seo, W., Kim, B., Bang, S., & Kang, Y. (2024). Identifying Key Financial Variables Predicting the Financial Performance of Construction Companies. *Journal of Construction Engineering and Management*.
<https://doi.org/10.1061/jcemd4.coeng-13959>.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Sychała, A. (2010). Job Performance. .
<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>.
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP del Perú (SBS) (2023). El 46% de la población cuenta con un nivel medio de educación financiera.
[https://www.sbs.gob.pe/noticia/detallenoticia/idnoticia/2658#:~:text=%2D%20E1%2046%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,y%20AFP%20del%20Per%C3%BA%20\(SBS](https://www.sbs.gob.pe/noticia/detallenoticia/idnoticia/2658#:~:text=%2D%20E1%2046%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,y%20AFP%20del%20Per%C3%BA%20(SBS)
- Tipán, A. y Flores, J. (2024) en la publicación “Modelo de gestión financiera para la toma de decisiones en microempresas de Ambato-Tungurahua”, de RES NON VERDBA revista científica. Ecuador. Disponible en:
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/919/595>
- Trujillo, L. Noriega, M. y Flores, L. (2021) en la publicación “La gestión financiera en las MIPYMES de la ciudad de Huajuapán de León Oaxaca, México y su relación con la competitividad”, de Cuadernos Latinoamericanos de administración. México. Disponible en:
https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/gestion_financiera_mipymes_competitividad_rentabilidad/3084
- U.S. Chamber of Commerce. (2021). *Commercial Construction Index Q4 2021*.
<https://www.uschamber.com/assets/documents/Q4-2021-CCI-Report.pdf>

- Van Horne, J. C., & Wachowicz, J. M., Jr. (2008). *Fundamentals of Financial Management* (13^a ed.). Pearson.
- Van Thieu, P. (2024). The impact of sustainable human resource management on job performance: Considering the role of knowledge hiding. *Ministry of Science and Technology, Vietnam*. <https://doi.org/10.31276/vmostjossh.2023.0064>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: Wiley.
- World Employment and Social Outlook: Trends 2022. Geneva: International Labour Office (ILO), 2022.
- Zafra, C. Terrones, N. Méndez, X. & Rodríguez, A. (2024) en la publicación “Gestión financiera y el desarrollo empresarial de los pequeños productores de Palto, provincia Virú, Trujillo-2023”, de Ciencia Latina, de la revista Científica Multidisciplinar. Disponible:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14662/20918>

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General	Gestión financiera	
¿En qué medida la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?	Determinar si la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.	La gestión financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.	Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control	Diseño Cuantitativo Correlacional Básica No experimental, Transversal
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿En qué medida la planificación financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?	Determinar si la planificación financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025	La planificación financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025	Variable: Desempeño Laboral Dimensiones: Competencia en tareas específicas del trabajo Esfuerzo demostrado Disciplina personal	Muestra 80 Trabajadores Mediciones Cuestionario / Encuesta Análisis de datos Excel y SPSS Análisis descriptivo Prueba de normalidad Contratación de hipótesis
¿En qué medida la organización financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?	Determinar si la organización financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.	La organización financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.		
¿En qué medida la dirección financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?	Determinar si la dirección financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.	La dirección financiera se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.		
¿En qué medida el control financiero se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025?	Determinar si el control financiero se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.	El control financiero se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025.		

Anexo N°2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Gestión financiera	Hermawan (2021) hace énfasis en que la gestión financiera involucra planificar, organizar, dirigir y controlar acciones económicas como el dónde adquirir y la forma de usar los fondos de la empresa.	Se realizaron encuestas en escala Likert de opción múltiple a los trabajadores de la empresa constructora. Las respuestas se procesaron en MS Excel y en SPSS.	Planificación	Presupuesto	1	Likert
				Proyecto	2	
				Riesgo	3	
			Organización	Recursos	4	Likert
				Procedimientos	5	
				Funciones	6	
			Dirección	Participación	7	Likert
				Comunicación	8	
				Seguimiento	9	
			Control	Evaluación	10	Likert
				Reporte	11	
				Prevención	12	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Desempeño laboral	Campbell et al. (1990) destacan que el desempeño laboral representa el valor agregado que los individuos aportan a la organización a través de episodios conductuales discretos realizados en un tiempo determinado.	Se realizaron encuestas en escala Likert de opción múltiple a los trabajadores de la empresa constructora. Las respuestas se procesaron en MS Excel y en SPSS.	Competencia en tareas específicas del trabajo	Precisión	13	Likert
				Calidad	14	
				Eficiencia	15	
				Solución	16	
			Esfuerzo demostrado	Compromiso	17	Likert
				Iniciativa	18	
				Superación	19	
				Involucramiento	20	
				Puntualidad	21	
				Disciplina personal	22	
Responsabilidad	23	Likert				
Concentración	24					

Anexo N°3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Estudio: Gestión financiera y desempeño laboral de los trabajadores en empresas constructoras del distrito de Jesús María, 2025

Investigador: [*Jose Dalton Saavedra Escudero*], Universidad Privada del Norte (UPN)

Propósito del Estudio: Analizar cómo la gestión financiera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora.

Procedimiento: Se le pedirá que complete un cuestionario electrónico que tomará aproximadamente 15 minutos. Las preguntas están relacionadas con su experiencia y desempeño en la empresa que labora.

Confidencialidad: Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente con fines académicos. Sus respuestas serán anónimas y los datos serán almacenados de manera segura.

Voluntariedad: Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Beneficios: No hay beneficios directos para usted por participar en este estudio, pero sus respuestas contribuirán al enriquecimiento de la investigación.

Riesgos: No hay riesgos significativos asociados con su participación en esta investigación.

Contacto: Para preguntas, contacte a [*Jose Dalton Saavedra Escudero*] en [N00190090@upn.pe].

Consentimiento: Al continuar con el cuestionario, usted acepta participar en esta investigación.

Aceptación de Participación:

[x] Sí, acepto participar.

[] No, no deseo participar.

Fecha: [25 de junio de 2025]

Nombre del Participante: []

Anexo N°4. Instrumento de Recolección de Datos [Cuestionario]

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la gestión financiera y el desempeño laboral en una empresa constructora. Por favor, siga las siguientes instrucciones:

1. Lea cada afirmación cuidadosamente.
2. Indique su grado de acuerdo con cada afirmación utilizando la escala de Likert.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

3. Sea sincero y objetivo en sus respuestas.

Agradezco su participación y sinceridad en sus respuestas.

Gestión Financiera						
Dimensión	Proposiciones	1	2	3	4	5
Planificación	La organización elabora presupuestos anuales basados en objetivos definidos.					
	Se realizan proyecciones financieras para anticipar posibles escenarios económicos.					
	Se evalúan riesgos financieros al momento de planificar los recursos.					
Organización	La asignación de recursos financieros se distribuye de manera clara y ordenada.					
	Existe un manual o protocolo que regula los procedimientos financieros.					
	Las funciones del área financiera están claramente definidas y documentadas.					
Dirección	Se fomenta la participación del equipo en decisiones financieras relevantes.					
	Se promueve la comunicación interna en la gestión financiera.					
	Se monitorea permanentemente el cumplimiento de metas financieras.					

Control	Se establecen mecanismos para detectar desviaciones en la ejecución presupuestal.					
	Los informes financieros se presentan periódicamente con datos actualizados.					
	Existen controles para prevenir el mal uso de fondos institucionales.					

Desempeño laboral						
Dimensión	Proposiciones	1	2	3	4	5
Competencia en tareas específicas del trabajo	Desempeño mis funciones con precisión y conocimiento técnico.					
	Cumplo con los estándares de calidad establecidos en mi trabajo.					
	Realizo mis tareas de manera eficiente y en el tiempo establecido.					
	Resuelvo problemas laborales con criterio y autonomía.					
Esfuerzo demostrado	Me esfuerzo por cumplir con mis objetivos laborales, incluso en situaciones difíciles.					
	Asumo tareas adicionales cuando es necesario, sin que me lo soliciten.					
	Busco constantemente mejorar mi rendimiento laboral.					
	Me involucro activamente en las actividades del equipo.					
Disciplina personal	Llego puntualmente a mis labores todos los días.					
	Cumplo con los reglamentos y normas internas de la organización.					
	Mantengo una actitud responsable frente a mis obligaciones.					
	Evito distracciones que interfieran con el cumplimiento de mis funciones.					

Anexo N°5. Validación de Instrumento juicio de experto 1
ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	JESSICA FERNANDEZ ESPINOZA
Cargo:	DOCENTE TIEMPO COMPLETO UPN
Institución /Empresa:	UNIV. PRIVADA DEL NORTE

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 a 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					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\left[\frac{A+B+C}{30} \right] = \text{CALIFICACIÓN GLOBAL}$$

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

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

Lima, 25 de julio del 2025



Firma

Nombre:

DNI: 70193395

Anexo N° 6 Validación de Instrumento juicio de experto 2

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	Roberto Jara Trujillo
Cargo:	Gerente General
Institución /Empresa:	Real Projects Ingenieros SAC

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 a dimensiones e indicadores.			X	

Claridad	Los items están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	
Formato	Los items 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					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = \text{CALIFICACIÓN GLOBAL}$$

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado. Lima, 25 de julio del 2025

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

Lima, 25 de julio del 2025



REAL PROJECTS INGENIEROS SAC
 Ing. Roberto J. Jara Trujillo
 Gerente General

Anexo N° 7 Validación de Instrumento juicio de experto 3

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombre y apellidos:	GUILLERMO MORALES BENAVIDES
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.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre si 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 a 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					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = \text{CALIFICACIÓN GLOBAL}$$

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

Lima, 25 de julio del 2025

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



Firma

Nombre: GUILLERMO MORALES BENAVIDES

DNI: 46760104