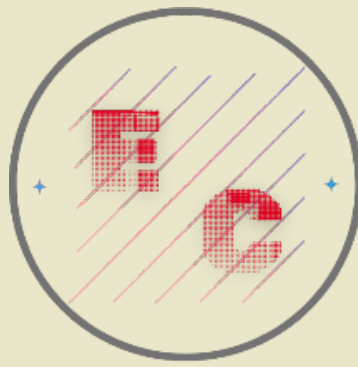




REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 3, Número 3
Julio-Septiembre 2026

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3
julio-septiembre 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



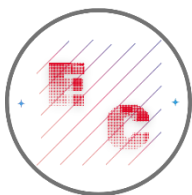
Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 3, julio-septiembre 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 julio 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3, 2026, julio-septiembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/jbspe524>

**GESTIÓN INTELIGENTE Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES:
UN ESTUDIO CORRELACIONAL EN UNA EMPRESA DE PROYECTOS DE
INGENIERÍA**

**SMART MANAGEMENT AND EMPLOYEE WORK PERFORMANCE: A
CORRELATIONAL STUDY IN AN ENGINEERING PROJECT COMPANY**

Dennys Geovanni Calderón Paniagua*

Deysi Eliana Yupanqui Cancino

Juan Carlos Callata Vidal

Alicia Mercedes Gutiérrez Pérez

Hernán Gian Pierre Orocollo Cauna

José Javier Urday Steachmann

Perú

Gestión inteligente y rendimiento laboral de los trabajadores: un estudio correlacional en una empresa de proyectos de ingeniería

Smart management and employee work performance: a correlational study in an engineering project company

Dennys Geovanni Calderón Paniagua^{a,*}

dcalderonp@unjbg.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6569-0634>

Alicia Mercedes Gutiérrez Pérez^a

agutierrezp@unjbg.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3388-5901>

Deysi Eliana Yupanqui Cancino^b

dyupanquic@utp.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0008-1981-9207>

Hernán Gian Pierre Orocollo Cauna^a

horocolloc.espg@unjbg.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0005-5313-8788>

Juan Carlos Callata Vidal^a

jcallata@unjbg.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0006-7565-8087>

José Javier Urday Steachmann^b

urday.s1974@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3500-0919>

*Autor de correspondencia: dcalderonp@unjbg.edu.pe, ^aUniversidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, ^bUniversidad Tecnológica del Perú, Perú

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión inteligente y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a proyectos de ingeniería. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, mediante un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo integrada por 180 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 123 participantes. La información se obtuvo a través de encuestas aplicadas mediante dos cuestionarios con escala Likert, validados por expertos y

con confiabilidad comprobada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Para el procesamiento de los datos se empleó estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente rho de spearman. Los resultados mostraron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables (rho de 0,713 con un valor p de 0,001), evidenciando que una gestión inteligente contribuye al fortalecimiento del rendimiento laboral y al logro de los mejores resultados organizacionales.

Palabras clave: Gestión inteligente; rendimiento laboral; capacidad organizacional; gestión del conocimiento.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between intelligent management and the job performance of employees at a company specializing in engineering projects. The research employed a quantitative approach and was basic in nature, utilizing a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The study population consisted of 180 employees, from which a sample of 123 participants was selected. Data were collected via surveys using two Likert-scale questionnaires; these instruments were validated by experts, and their reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Data processing involved descriptive and inferential statistics, specifically Spearman's rho coefficient. The results revealed a positive, statistically significant association between the two variables ($\rho = 0.713$; $p\text{-value} = 0.001$), demonstrating that intelligent management contributes to enhancing job performance and achieving superior organizational outcomes.

Keywords: Intelligent management; job performance; organizational capacity; knowledge management.

Recibido: 6 julio 2026 | Aceptado: 21 julio 2026 | Publicado: 22 julio 2026

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, se advierte que las organizaciones vienen realizando sus operaciones en un entorno marcado por la globalización, así como por los constantes cambios que se generan bajo la transformación digital, de igual manera a la necesidad de adaptarse a mercados competitivos. Estas condiciones han impulsado la búsqueda de modelos de gestión más eficientes que optimicen procesos, fortalezcan la toma de decisiones y mejoren el desempeño laboral (Barrios-Hernández et al., 2020). En este escenario, la gestión inteligente se entiende como un enfoque estratégico que se destaca por el uso eficiente de la información, el conocimiento y las capacidades organizacionales para responder a las exigencias del entorno social, así como buscar generar ventajas competitivas con altos niveles de sostenibilidad (Russell y Norvig, 2020; Salvador, 2025).

A nivel internacional, las organizaciones han incorporado sistemas de gestión dinámicos que integran tecnología, análisis de datos e innovación en sus procesos (Miles et al., 2018). Esto permite incrementar los niveles de eficiencia organizacional mediante la identificación de oportunidades, la reducción de ineficiencias y la adaptación a cambios del mercado, fortaleciendo la competitividad empresarial (Odrekhivsky et al., 2022). En este sentido, el desarrollo de capacidades internas resulta clave para lograr mayor productividad y sostenibilidad.

En Latinoamérica, las organizaciones enfrentan desafíos económicos y estructurales que evidencian la necesidad de modelos de gestión más eficientes (Guevara-Rufasto y Peñalver-Higuera, 2024). Las brechas de productividad reflejan la importancia de fortalecer capacidades de gestión, liderazgo y conocimiento para optimizar recursos y mejorar el rendimiento laboral (Atkins et al., 2020; Tuya-Ramírez et al., 2025). Por ello, la gestión asociada al talento humano y la adaptabilidad organizacional son fundamentales ante los cambios del entorno.

En el Perú, estas organizaciones vienen incorporado progresivamente herramientas digitales y modelos orientados a la mejora continua y generación de conocimiento (Barrios-Hernández et al., 2020). La integración de entornos digitales y físicos mediante sistemas inteligentes ha impulsado nuevas formas de gestión, donde la información y la innovación son claves para la competitividad (Alcácer y Cruz-Machado, 2019). Sin embargo, sectores como la construcción y proyectos de ingeniería aún presentan problemas de productividad, coordinación y eficiencia operativa por limitaciones económicas y organizacionales (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática, 2023; Revista Construir, 2023; Guevara-Rufasto y Peñalver-Higuera, 2024).

En empresas de ingeniería, la gestión inteligente es relevante por la complejidad de sus operaciones, donde la planificación, así como la comunicación, el liderazgo y sobre todo la gestión del conocimiento tiene un impacto relevante en el cumplimiento de objetivos (Pereyra et al., 2022). Aunado a ello, se tiene que la adopción de modelos de gestión avanzados mejora la organización del trabajo, de igual forma, la toma de decisiones y finalmente el desempeño laboral (Toniut, 2020; Fajardo Torres, 2025). Sin embargo, aún existen limitaciones en la integración de información, coordinación entre áreas y desarrollo de capacidades internas.

Por su parte, en este tipo de empresas, la gestión inteligente cobra importancia debido a la complejidad operativa, en donde la planificación, la comunicación, los aspectos vinculados con el liderazgo y la gestión que se realiza para generar conocimiento impactan en los objetivos organizacionales (Miles et al., 2018). La implementación de modelos modernos mejora la organización del trabajo, la toma de decisiones y el desempeño de los colaboradores (Toniut, 2020). Sin embargo, persisten limitaciones en la integración de información, coordinación y capacidades internas.

Bajo esos argumentos, la empresa estudiada presenta problemas en su gestión organizacional, como deficiencias en la comunicación entre áreas, retrasos en actividades y

conflictos internos. Estas situaciones afectan la eficiencia de los procesos y generan variaciones en el rendimiento laboral. La limitada aplicación de gestión inteligente estaría vinculada a deficiencias en liderazgo, conocimiento y coordinación.

Teóricamente, la gestión inteligente se sustenta en la teoría de recursos y capacidades, la misma que es postulada por Barney (1991), quien señala que las oportunidades competitivas surgen del desarrollo de recursos valiosos y organizados. Aunado a ello, se tiene el postulado de Nonaka y Takeuchi (1995) que destacaron la generación y transferencia del conocimiento como base de la innovación. De igual forma, la gestión inteligente integra aspectos vinculados con la capacidad de gestión, el liderazgo y la transferencia de conocimiento orientadas a la eficiencia organizacional (Céspedes-Pulido y Salas-Canales, 2024).

El rendimiento laboral se define como comportamientos, habilidades y resultados del trabajador en sus funciones, sobre este aspecto, Campbell (1990) lo vincula con acciones orientadas al logro de objetivos organizacionales, así como, Chiavenato (2017) señala que depende de competencias, motivación y condiciones laborales. De igual forma, Koopmans et al. (2013) lo consideran multidimensional, sumado a lo previsto por Bedriñana y Saavedra (2023) que precisa la inclusión de tareas, comportamiento contextual y aporte al entorno laboral.

Respecto a los antecedentes, Martínez et al. (2024) hallaron relación positiva entre gestión y satisfacción laboral (ρ de 0,803), de igual forma, Saltos et al. (2025) evidenciaron que sistemas inteligentes mejoran la gestión de conflictos y satisfacción laboral. Así como Durán et al. (2023) concluyeron que la gestión del rendimiento influye positivamente con el desempeño laboral. Finalmente se tiene a Comejo (2023) que encontró relación significativa entre inteligencia artificial y desempeño laboral (ρ de 0,342 con valor p de 0,003), destacando su impacto en productividad y adaptación. Ahora bien, a pesar de estos aportes, existe un vacío de conocimiento vinculado con la relación existente entre las dimensiones de gestión

inteligente tales como la gestión, el liderazgo y conocimiento con respecto al rendimiento laboral en empresas peruanas de ingeniería, lo que limita su comprensión en contextos complejos (Fajardo, 2025; Tuya-Ramírez et al., 2025).

La investigación se justifica metodológicamente por su enfoque cuantitativo correlacional que permite efectuar la medición de la relación existente entre las variables. Asimismo, la justificación práctica se encuentra vinculada con contribuir a mejorar la gestión organizacional, liderazgo, comunicación interna y productividad, de igual forma, la justificación social se vincula con busca fortalecer organizaciones más eficientes y con mejores condiciones laborales (Barrios-Hernández et al., 2020).

Finalmente, se precisa que el objetivo general de la investigación es establecer la relación que existe entre la gestión inteligente y el rendimiento laboral en una empresa de proyectos de ingeniería. De manera específica, se busca determinar la relación entre las capacidades de gestión, las condiciones de liderazgo y las capacidades de conocimiento con el rendimiento laboral. En consecuencia, se plantea como hipótesis general que existe una relación directa y significativa entre la gestión inteligente y el rendimiento laboral en una empresa de proyectos de ingeniería.

METODOLOGÍA

La investigación se encuentra dentro de lo previsto por el tipo básico, debido a que tuvo como finalidad generar mayor comprensión teórica acerca de la relación entre las variables dentro de una empresa de proyectos de ingeniería (Snyder, 2021). Asimismo, consideró el enfoque cuantitativo, dado que los datos recabados fueron procesados por medio de procedimientos estadísticos, permitiendo medir objetivamente las variables y efectuar el proceso de contrastación hipotética (Padilla-Avalos y Marroquín, 2021).

En cuanto al diseño metodológico, la investigación fue de tipo no experimental, porque no se ha realizado manipulación de las variables, sino que fueron observadas en su contexto inalterado (Nassaji, 2021). Del mismo modo, el estudio contempló el corte transversal, debido a que la obtención de información fue en un determinado momento (Manterola et al., 2023).

La población fue conformada por 180 trabajadores dentro de una empresa dedicada al desarrollo de proyectos de ingeniería, integrada por personal administrativo, técnico y operativo. La población constituye el conjunto total de elementos sobre los cuales se realiza la investigación científica (Hernández y Mendoza, 2018). A partir de ello, se consideró una muestra de 123 trabajadores, la cual fue calculada considerando la fórmula para población finita, considerando una confianza de 95%, así como un 5% de margen de error, en ese contexto, el muestreo empleado fue el no probabilístico, específicamente el aleatorio simple, garantizando que todos los trabajadores tuvieran la misma probabilidad de participar.

Por su parte, los criterios de inclusión consideraron a los trabajadores que se encontraban laborando activamente en la empresa durante el tiempo en el cual se realizó la aplicación de las encuestas, así como quienes aceptaron participar y dieron su consentimiento informado y mantenían asistencia regular a sus labores. Se excluyeron aquellos trabajadores que no otorgaron su consentimiento o que se encontraban con licencia médica, vacaciones u otro tipo de ausencia durante la recolección de datos.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno para medir la variable gestión inteligente y otro para evaluar el rendimiento laboral. Ambos instrumentos fueron elaborados considerando sus respectivas dimensiones y fueron diseñados bajo una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta.

En relación a la validez de los instrumentos, estos fueron evaluados mediante juicio de expertos, para tal situación, se contó con la participación de tres profesionales con grado de

doctor, quienes emitieron una opinión favorable respecto a la pertinencia, claridad y la coherencia de los ítems, validando así su aplicación en este estudio.

Respecto a la confiabilidad, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach mediante una prueba piloto, los resultados evidenciaron una alta confiabilidad, obteniéndose valores de 0,820 para el cuestionario de gestión inteligente y de 0,910 para el cuestionario de rendimiento laboral, lo que demuestra una adecuada consistencia interna de los instrumentos.

Posteriormente, se solicitó la autorización correspondiente a la empresa para la ejecución del estudio y se informó a los sujetos de estudio los objetivos del trabajo, garantizando su participación voluntaria mediante la firma del consentimiento informado. Aunado a ello, se garantizó la reserva de la información, la cual fue codificada y organizada en una base de datos para su posterior análisis.

El análisis de los datos se realizó mediante el programa SPSS, utilizando estadística para la generación de tablas que expresen la frecuencia y porcentaje de los datos recabados, y estadística inferencial para la contrastación de hipótesis. Debido a la naturaleza ordinal, se empleó el coeficiente rho de spearman.

Finalmente, durante todo el proceso de investigación se han respetado los principios éticos de confidencialidad, anonimato, así como consentimiento informado y la participación voluntaria, asegurando el uso exclusivo de la información para fines académicos. Como limitación, se reconoce que los resultados corresponden únicamente a una empresa de proyectos de ingeniería, por lo que su generalización a otros contextos debe realizarse con cautela.

RESULTADOS

En este apartado, de forma inicial se presentan los resultados descriptivos, en este caso se inicia relacionados con la variable gestión inteligente, que es como sigue:

Tabla 1.

Frecuencia de la variable gestión inteligente.

V1: Gestión inteligente	N°	Porcentaje
Malo	22	17,88%
Regular	55	44,72%
Bueno	46	37,40%
Total	123	100,00%

Los resultados evidencian que el 44,72% de los trabajadores perciben que la gestión inteligente presenta un nivel regular, seguido de un 37,40% que la consideran buena, mientras que el 17,88% lo califican como mala. Estos hallazgos muestran que la empresa de proyectos de ingeniería presenta un nivel intermedio en la implementación de prácticas asociadas a la gestión inteligente, por lo que resulta necesario fortalecer los procesos de planificación, liderazgo y gestión del conocimiento para incrementar la eficiencia organizacional.

Desde una perspectiva organizacional, este comportamiento sugiere que la empresa aún no ha consolidado plenamente procesos integrados de planificación estratégica, liderazgo basado en datos y gestión del conocimiento. En términos de Russell y Norvig (2020), la gestión inteligente implica la capacidad de transformar información en decisiones eficientes, lo cual parece ejecutarse de forma parcial en la organización evaluada.

Por su parte, a continuación, se muestran los resultados vinculados con las dimensiones de la gestión inteligente que es como sigue:

Tabla 2.*Frecuencia de las dimensiones de la variable gestión inteligente.*

Dimensiones	Gestión inteligente	Nº	Porcentaje
D1: Capacidad de gestión	Malo	22	17,89%
	Regular	57	46,34%
	Bueno	44	35,77%
D2: Capacidad de liderazgo	Malo	28	22,76%
	Regular	56	45,53%
	Bueno	39	31,71%
D3: Capacidad de conocimiento	Malo	22	17,89%
	Regular	56	45,52%
	Bueno	45	36,59%

Respecto a la capacidad de gestión, el 46,34% de los trabajadores considera que presenta un nivel regular, el 35,77% la percibe como buena y el 17,89% como mala. Estos resultados evidencian que la organización dispone de capacidades gerenciales moderadas para planificar, organizar y coordinar sus actividades; sin embargo, aún existen oportunidades de mejora que permitan optimizar la gestión de los proyectos de ingeniería.

En relación con la capacidad de liderazgo, el 45,53% de los trabajadores la percibe como regular, mientras que el 31,71% considera que es buena y el 22,76% la califica como mala. Estos resultados sugieren que el liderazgo desarrollado en la empresa requiere fortalecerse mediante estrategias orientadas a mejorar la comunicación, la motivación y el compromiso del personal para favorecer el logro de los objetivos organizacionales.

En cuanto a la capacidad de conocimiento, el 45,52% de los trabajadores considera que presenta un nivel regular, seguido por un 36,59% que la percibe como buena y un 17,89% que la califica como mala. Los resultados muestran que la empresa requiere fortalecer los procesos relacionados con la generación, transferencia y aplicación del conocimiento para mejorar la toma de decisiones y el desarrollo de sus actividades.

Por su parte, a continuación, se presenta los resultados descriptivos de la segunda variable denominada rendimiento laboral:

Tabla 3.

Frecuencia de la variable rendimiento laboral.

V2: Rendimiento laboral	N°	Porcentaje
Malo	19	15,45%
Regular	62	50,40%
Bueno	42	34,15%
Total	123	100,00%

Los resultados muestran que el 50,40% de los trabajadores presenta un nivel regular de rendimiento laboral, seguido del 34,15% con un nivel bueno, mientras que el 15,45% evidencia un nivel malo. Estos hallazgos indican que el desempeño de los trabajadores aún presenta oportunidades de mejora, principalmente mediante el fortalecimiento de la gestión organizacional y el desarrollo de capacidades que favorezcan el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas.

Desde el enfoque de Campbell (1990), el desempeño laboral está determinado por conductas observables orientadas a metas organizacionales. En este caso, la predominancia del nivel regular indica que, si bien los trabajadores cumplen con sus funciones básicas, aún existen brechas en eficiencia, proactividad y calidad del trabajo.

Por su parte, a continuación, se muestran los resultados vinculados con las dimensiones del rendimiento laboral que es como sigue:

Tabla 4.*Frecuencia de las dimensiones de la variable rendimiento laboral*

Dimensiones	Gestión inteligente	N°	Porcentaje
D1: Desempeño de tarea	Malo	25	20,32%
	Regular	53	43,09%
	Bueno	45	36,59%
D2: Desempeño contextual	Malo	24	19,51%
	Regular	63	51,22%
	Bueno	36	29,27%
D3: Conductas contraproducentes	Malo	25	20,33%
	Regular	61	49,59%
	Bueno	37	30,08%

Respecto al desempeño de tareas, el 43,09% de los trabajadores manifiesta un nivel regular, el 36,59% un nivel bueno y el 20,32% un nivel malo. Estos resultados reflejan que, aunque la mayoría de los colaboradores cumple adecuadamente con sus funciones, aún es necesario fortalecer aspectos relacionados con la productividad, la calidad de trabajo y el cumplimiento oportuno de las tareas.

En relación con el desempeño contextual, el 51,22% de los trabajadores presenta un nivel regular, el 29,27% un nivel bueno y el 19,51% un nivel malo. Los resultados evidencian que existe una oportunidad para fortalecer conductas relacionadas con la cooperación, el trabajo en equipo, la iniciativa y el compromiso organizacional.

En cuanto a las conductas contraproducentes, el 49,59% de los trabajadores presenta un nivel regular, mientras que el 30,08% alcanza un nivel bueno y el 20,33% un nivel malo. Estos resultados indican la necesidad de implementar estrategias orientadas a reducir comportamientos que puedan afectar el clima organizacional, la convivencia laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad, el compromiso y la colaboración.

Seguidamente, se muestran los resultados inferenciales vinculados a las variables de estudios, cabe precisar que en una primera instancia se efectuó la prueba de normalidad encontrando resultados menores al 0,05; en consecuencia, se observó que las variables tienen un comportamiento no paramétrico, bajo este contexto el estadístico empleado fue la rho de spearman, con el cual se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 5.

Relación entre la gestión inteligente y rendimiento laboral

Descripción	V2: Rendimiento laboral	
	Valor p	Rho de Spearman
V1: Gestión inteligente	0,000	0,713
D1: Capacidad de gestión	0,000	0,638
D2: Capacidad de liderazgo	0,000	0,650
D3: Capacidad de conocimiento	0,000	0,656

Respecto a la gestión inteligente y rendimiento laboral, los resultados obtenidos muestran un valor de significancia estadístico de 0,000; el cual resulta menor al 5% del margen de error considerado. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de 0,713 refleja una asociación positiva de magnitud considerado entre la gestión inteligente y el rendimiento laboral. En consecuencia, se concluye que un mayor desarrollo de la gestión inteligente guarda una relación favorable con niveles más altos de rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa de proyectos de ingeniería.

Por su parte, respecto a la capacidad de gestión y rendimiento laboral, el análisis estadístico obtuvo un valor de significancia de 0,000; el cual se encuentra por debajo del margen de error de 5%. Asimismo, el coeficiente de relación alcanzó un valor de 0,638; lo que refleja una asociación positiva y moderada entre la capacidad de gestión y el rendimiento laboral, indicando que una mejor planificación, así como organización y de coordinación de las actividades favorece un mejor desempeño de los trabajadores.

Aunado a ello, respecto a la capacidad de liderazgo y rendimiento laboral, el análisis estadístico evidenció un valor de significancia de 0,000; el cual es menor al margen de error establecido del 5%. De igual manera, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0,650; reflejando una asociación positiva de intensidad moderada entre la capacidad de liderazgo y el rendimiento laboral, lo que indica que el fortalecimiento del liderazgo organizacional favorece un mejor desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones.

Por último, respecto a la capacidad de conocimiento y rendimiento laboral, se obtuvo una significancia de 0,000; valor que resulta menor al límite de error del 5%. Del mismo modo, el coeficiente de correlación fue de 0,656; lo que permite identificar una asociación positiva de magnitud moderada entre ambas variables. En consecuencia, se concluye que el fortalecimiento de los procesos de generación, así como de intercambio y de aplicación del conocimiento dentro de la empresa contribuye a poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman la hipótesis general, evidenciando una relación positiva y significativa entre la gestión inteligente y el rendimiento laboral en una empresa de proyectos de ingeniería (valor p de 0,000 con rho de 0,713). Este hallazgo indica que, conforme se fortalecen las capacidades de gestión, liderazgo y conocimiento dentro de la organización, el desempeño de los trabajadores mejora de manera consistente. La magnitud de la correlación refleja que la gestión inteligente constituye un elemento estratégico para optimizar el rendimiento en entornos donde la coordinación de recursos, personas e información es fundamental.

Este hallazgo se sustenta en la teoría de recursos y capacidades de Barney (1991), quien afirma que las organizaciones logran ventajas competitivas sostenibles cuando desarrollan recursos internos valiosos y difíciles de imitar. En este sentido, la gestión inteligente se entiende como una capacidad organizacional que mejora el uso del conocimiento, la toma de decisiones y la coordinación interna, impactando directamente en el rendimiento laboral. Asimismo, se relaciona con Nonaka y Takeuchi (1995), quienes destacan que la creación y transferencia del conocimiento son esenciales para la innovación y eficiencia organizacional, especialmente en contextos complejos como los proyectos de ingeniería.

Respecto al rendimiento laboral, los resultados coinciden con Campbell (1990), quien lo define como conductas orientadas al cumplimiento de objetivos organizacionales, sobre este aspecto, Chiavenato (2017) añade que depende de las competencias, la motivación y las condiciones laborales. Por su parte, Koopmans et al. (2013) lo conceptualizan como un constructo multidimensional que incluye tareas, comportamiento contextual y reducción de conductas negativas. En conjunto, una adecuada gestión inteligente favorece tanto la ejecución de funciones como la cooperación entre trabajadores.

En cuanto a la evidencia empírica, los resultados son consistentes con Martínez et al (2024), quienes hallaron una relación positiva entre capacidades de gestión y satisfacción laboral (ρ de 0,803), ambos estudios coinciden en que el fortalecimiento de capacidades gerenciales mejora el comportamiento organizacional. Asimismo, Durán et al. (2023) demostraron que la gestión del rendimiento, mediante objetivos claros y retroalimentación, mejora el desempeño laboral, lo que respalda los hallazgos obtenidos.

De igual forma, Saltos et al. (2025) evidenciaron que los sistemas inteligentes en la gestión organizacional mejoran la resolución de conflictos, optimizan procesos e incrementan la satisfacción laboral. Esto coincide con la investigación, ya que los mecanismos de gestión inteligente se asocian con mejores niveles de desempeño y coordinación interna. Por otro lado,

Cornejo (2023) encontró una relación positiva entre inteligencia artificial y desempeño laboral (rho de 0,342 con valor p de 0,003), destacando el impacto de las tecnologías inteligentes en la productividad. En comparación, el coeficiente de esta investigación con rho de 0,713 es mayor, lo que sugiere una relación más fuerte en el contexto analizado.

En cuanto a las hipótesis específicas se encontró una relación positiva entre la capacidad de gestión y el rendimiento laboral con rho de 0,638 y valor p de 0,001: evidenciando que la planificación, organización y control mejoran el desempeño. También se confirmó la relación entre liderazgo y el rendimiento laboral con una rho de 0,650 y valor p de 0,001; demostrando su influencia en la motivación y dirección del personal, en esa línea acorde a lo previsto por Chiavenato (2017) y con Durán et al. (2023). Finalmente, la capacidad de conocimiento mostró relación positiva con el rendimiento laboral con rho de 0,656 y valor p de 0,001; lo que respalda a Nonaka y Takeuchi (1995), así como a Calisaya et al. (2025) y Cornejo (2023), quienes destacan el valor del conocimiento con el desempeño organizacional.

En conjunto, se concluye que la gestión inteligente influye significativamente en el rendimiento laboral en empresas de ingeniería, aportando evidencia sobre la importancia de las capacidades de gestión, liderazgo y conocimiento. Sin embargo, al tratarse de un diseño no experimental y transversal, no se puede establecer causalidad, por lo que se recomienda realizar estudios longitudinales o en otros contextos del sector.

CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión inteligente mantiene una relación directa y significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de proyectos de ingeniería, lo que permite concluir que el fortalecimiento integrado de las capacidades de gestión, liderazgo y conocimiento constituye una capacidad organizacional que favorece un mejor desempeño laboral. Este hallazgo respalda los planteamientos de la teoría de recursos y capacidades, al

evidenciar que el desarrollo de capacidades internas contribuye al fortalecimiento de la eficiencia y la competitividad organizacional.

Se determinó que la capacidad de gestión mantiene una relación directa y significativa con el rendimiento laboral, lo que permite establecer que una adecuada planificación, organización y coordinación de las actividades favorece condiciones organizacionales que fortalecen el desempeño de los trabajadores, en consecuencia, la capacidad de gestión representa un componente estratégico para optimizar la ejecución de los procesos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se determinó que la capacidad de liderazgo mantiene una relación directa y significativa con el rendimiento laboral, evidenciando que el liderazgo orientado a la comunicación, la coordinación y la motivación favorece un mayor compromiso y una mejor interacción entre los trabajadores. En este sentido, el liderazgo constituye una capacidad organizacional que fortalece el desempeño individual y colectivo, especialmente en empresas donde la coordinación entre equipos resulta determinante para el desarrollo de los proyectos.

Se determinó que la capacidad de conocimiento mantiene una relación directa y significativa con el rendimiento laboral, lo que permite afirmar que la generación, el intercambio y la aplicación del conocimiento representan procesos relevantes para fortalecer el desempeño de los trabajadores. En consecuencia, se considera pertinente que futuras investigaciones analicen esta relación mediante diseños longitudinales o explicativos e incorporen variables como innovación, cultura organizacional y transformación digital, con el propósito de ampliar la comprensión de factores que influyen en el rendimiento laboral en empresas de proyectos de ingeniería.

Declaración de conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Dennys Geovanni Calderón Paniagua: Investigación, análisis formal, revisión y edición de redacción.

Deysi Eliana Yupanqui Cancino: Redacción del borrador original, metodología.

Juan Carlos Callata Vidal: Conceptualización, redacción del borrador original.

Alicia Mercedes Gutiérrez Pérez: Validación, revisión y edición de la redacción.

Hernán Gian Pierre Orocollo Cauna: Revisión y edición de la redacción, validación.

José Javier Urday Steachmann: Curación de datos, revisión y edición de la redacción.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Los autores declaran que utilizaron la inteligencia artificial como apoyo para este artículo, y también que esta herramienta no sustituye de ninguna manera la tarea o proceso intelectual. Después de rigurosas revisiones con diferentes herramientas en la que se comprobó que no existe plagio como constan en las evidencias, los autores manifiestan y reconocen que este trabajo fue producto de un trabajo intelectual propio, que no ha sido escrito ni publicado en ninguna plataforma electrónica o de IA.

REFERENCIAS

- Alcácer, V., & Cruz-Machado, V. (2019). Scanning Industry 4.0: A literature review on technologies for manufacturing systems. *Engineering Science and Technology, an International Journal*, 22(3), 899–919. <https://doi.org/10.1016/j.jestch.2019.01.006>
- Atkins, C., Padhi, A., & White, O. (2023, February 16). What the most productive companies do differently. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/02/what-the-most-productive-companies-do-differently>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barrios-Hernández, K. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Gestión del talento humano y capacidades dinámicas en organizaciones. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bedriñana Sotomayor, J. L., & Saavedra Muñoz, M. J. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte - Lima. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92–99. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Céspedes-Pulido, S., & Salas-Canales, H. J. (2023). Influencia de la gestión del conocimiento en el desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad distrital peruana, 2023. *Investigación & Desarrollo*, 23(2), 97–107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10053375>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill Education.

- Cornejo Cachay, D. L. (2023). La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(8), 179–214.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.752>
- Durán Delgado, J. E., Rojas Sánchez, H. A., & Arguello Delgado, V. del C. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas. *Dominio de las Ciencias*, 9(3), 1802–1814.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3554>
- Fajardo Torres, F. M. (2025). Liderazgo transformacional y el desarrollo del talento humano: un estudio correlacional. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 368-383. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.89>
- Guevara-Rufasto, B. S., & Peñalver-Higuera, M. J. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral. *Cienciamatria*, 10(19), 163–180.
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023, 15 de marzo). Producción nacional disminuyó 1,12 % en enero de 2023.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-036-2023-inei.pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Martínez Malqui, S. M., Uribe Kajatt, J., & Rey de Castro Hidalgo, D. E. (2024). Relación entre la capacidad de gestión y la satisfacción laboral en el organismo central del sector Justicia del Perú. *Industrial Data*, 27(1), 229–250. <https://doi.org/10.15381/idata.v27i1.26577>
- Miles, J., González, A., & Mandirola, N. (2018). Gestión de alto desempeño y su impacto en los resultados de la empresa: El caso de Uruguay y Argentina. *Journal of Technology Management & Innovation*, 13(2), 57–68. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242018000200057>
- Nassaji, H. (2021). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 25(3), 427–431. <https://doi.org/10.1177/13621688211006899>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Odrekhivsky, M., Zakharchenko, O., & Lytvyn, V. (2022). Smart management systems as a tool for improving organizational efficiency and competitiveness. *Economics & Management Review*, 18(3), 45–60.
- Padilla-Avalos, C.-A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de investigación en odontología: Cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Palacios Rojas, J. L., Palacios Justo, C. del P., & Bojorquez Robles, L. P. (2025). Fabricación digital para innovar y mantener la artesanía en Lima, Perú. *Impulso, Revista De Administración*, 5(12), 169-188. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i12.178>

- Pereyra Lazo, E. J., Rey de Castro Hidalgo, D. E., & Uribe Kajatt, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y clima organizacional. *Industrial Data*, 25(1), 229–264.
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Revista Construir. (2023, 24 de febrero). Capeco prevé recuperación de sector construcción en segundo bimestre. <https://construir.com.pe/capeco-preve-recuperacion-de-sector-construccion-en-segundo-bimestre/>
- Russell, S. J., & Norvig, P. (2020). *Artificial intelligence: A modern approach* (4th ed.). Pearson.
- Salto García, P., Barcia Maridueña, A. M., D'Armas Regnault, M., & González González, N. J. (2025). Gestión de talento humano y desempeño organizacional: análisis de dimensiones esenciales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(Especial 14), 1412–1427.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.especial14.34>
- Salvador Aguirre, J. A. (2025). Big Data para la gestión inteligente del territorio: Revisión sistemática de aplicaciones en planificación urbana sostenible. *Impulso, Revista De Administración*, 5(12), 724-743. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i12.213>
- Snyder, H. (2021). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Toniut, H. R. (2020). El uso del modelo de negocio para la innovación empresarial: aportes de los principales autores. *Palermo Business Review*, (22), 139–156.
https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_08.pdf
- Tuya-Ramírez, D., Chumpitaz-Caycho, H. E., Espinoza-Gamboa, E. N., & Espinoza-Cruz, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 322-337. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86>