



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Castillo Saire, Victoria Dix

ASESOR:

Dr. Costilla Castillo Pedro Constante

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1


El jurado encargado de evaluar la tesis de doña:

CASTILLO SAIRE VICTORIA DIX


Cuyo título es: "GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, LOS OLIVOS, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (dieciocho).

Lima, 25 DE JULIO DEL 2018


Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM
PRESIDENTE


MSc. MAIRENA FOX, PETRONILA LILIANA
SECRETARIA


Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

A Dios y a mi abuelita Mama Victoria por cada día, cada mañana, amanecer siempre bien de salud y estar viva para continuar realizando mis metas gracias a su bendición.

A mi madre y mi hermano que confiaron en mí, estar junto a ellos y verlos contentos es el mejor regalo que puedo recibir.

A mi tía Yrma por estar siempre conmigo y aunque tuvo un carácter muy estricto hacia mí persona, comprendí que solo quiere verme feliz.

A mi tía Lyda por enseñarme que la educación es lo más importante que una madre puede legar a un hijo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, que me formó académica y profesionalmente, así mismo a los docentes quienes lograron transmitirme sus conocimientos y desarrollar mis habilidades a lo largo de mi vida universitaria.

A mi familia que de alguna u otra manera, me apoyaron, cada uno de ellos me brindaron su tiempo, apoyo económico u algún consejo y críticas constructivas, la cual ayudaron a mejorar mi formación como persona y profesional.


DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Victoria Dix Castillo Saire con DNI N° 48322541, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 25 de Julio del 2018



.....
Victoria Dix Castillo Saire

DNI: 48322541

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, Lima 2018.”, la misma que someto a vuestra consideración la cual cumple con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Victoria Dix Castillo Saire

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	12
1.4. Justificación del estudio	13
1.5. Formulación del Problema	14
1.6. Objetivos	15
1.7. Hipótesis	15
II. MÉTODO	17
2.1. Diseño de Investigación	17
2.2. Variables, Operacionalización	18
2.3. Matriz de operacionalización de las variables	24
2.4. Población y muestra	25
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.6. Métodos de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
3.1. Estadística descriptiva	36
3.2. Análisis inferencial	36
3.3. Prueba de hipótesis	39
IV. DISCUSION	47
V. CONCLUSION	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	63
Instrumentos	
Validación de los instrumentos	
Matriz de consistencia	

LISTA DE TABLAS

Tabla 2.1	Matriz de operacionalización de las variables	24
Tabla (2.2-2.3)	Fiabilidad general	26
Tabla 2.4	Coefficientes de alpha de cronbach	27
Tabla 3.9	Niveles de correlación dependiendo del coeficiente Rho	
Tabla 3.10	Análisis de correlación entre la Gestión empresarial y el rendimiento de los trabajadores.	36
Tabla 3.11	Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la gestión empresarial con el rendimiento de los trabajadores.	37
Tabla 3.12	Análisis de ANOVA entre la gestión empresarial y el rendimiento de los trabajadores.	38
Tabla 3.13	Análisis de coeficientes entre la gestión empresarial y el rendimiento de los trabajadores.	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la gestión empresarial en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018. La investigación pertenece al nivel investigativo explicativo-causal, el diseño fue no experimental de corte transversal, conto con una población de 50 trabajadores por ser muestra censal se aplicó a todos del sector industrial. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de tipo Likert que consto de 18 preguntas. Así mismo, para el análisis de datos se optó por la estadística descriptiva y fue procesado en el estadístico SPSS 24. De acuerdo, al contraste de hipótesis se llegó a la conclusión que la gestión empresarial influye en el rendimiento de los trabajadores con un coeficiente de determinación ($R^2=.197$)

Palabras Claves: Gestión Empresarial, Rendimiento de los trabajadores, dirección, control, organización, planificación

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how business management affects the performance of workers in the industrial sector, Los Olivos, 2018. The research belongs to the explanatory-causal investigative level, the design was non-experimental in a cross-section, with a population of 50 workers because census sample was applied to all of the industrial sector. The data collection instrument was a Likert-type questionnaire consisting of 18 questions. Likewise, for the analysis of data we chose descriptive statistics and it was processed in the SPSS 24 statistics. According to the hypothesis contrast, the conclusion was reached that business management influences the performance of workers with a coefficient of determination ($R^2 = .197$)

KEY WORDS: Business Management, Worker Performance, Management, Control, Organization, Plan

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El desarrollo de una Administración Empresarial, hoy en día es de gran envergadura para las compañías, ya que este mismo les permitirá aplicar técnicas para lograr evidenciar un crecimiento eficiente y eficaz. (Santillán, J. y Villanueva, D., 2013, p. 3)

En otras palabras, la gestión empresarial es una herramienta que va trabajar en conjunto a sus colaboradores, permitiendo saber si la labor que está realizando está acorde a lo planificado. Así mismo, la organización tendrá más claro cuál es la visión, misión y los objetivos que deseen lograr, el cual tendrá efecto en su rendimiento laboral, siempre y cuando la empresa lleve a cabo una gestión óptima.

Por otro lado, se asegura que la persona tendría que ser relevante y valorado como un individuo completo y no como un ser parcial dentro de una empresa. Esto indica, que la persona necesita de atención para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la compañía.

García (2011), el rendimiento laboral se caracteriza por las actitudes que se observa en los colaboradores, ya que son relevantes para lograr la finalidad dentro de una empresa, la cual a su vez son medidos mediante sus niveles de contribución.

El desempeño de un colaborador se mide a través de sus acciones que contribuyen en el beneficio de toda una organización.

El propósito es mejorar la Gestión, es decir que los Empresarios tengan una mejor toma de decisiones, mediante las dimensiones señaladas como: Planificación, organización, control y dirección.

El trabajo de investigación conto con la problemática en como la Gestión Empresarial influye en el Rendimiento de los trabajadores del sector industrial, distrito Los Olivos, 2018.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Flores Orozco, S. La Gestión Empresarial es relevante, ya que labora en función de los bienes, lo cual origina restablecimiento de mejoría, siempre y cuando se lleve de manera óptima. Una buena administración consigue mejorar el desarrollo humano de manera eficaz y eficiente a través de un proceso administrativo. Una mala organización indica que no se está cumpliendo con el desempeño de una buena Régimen Administrativo.

Duchi Zambrano, R. (2016). “Modelo de Gestión Empresarial”

El autor intenta crear un patrón de gestión, la cual de como resultado evaluar los estilos de dirección de la gerencia, Así mismo, hacer un seguimiento a los planes propuesto.

Otacama Ascencio, V. (2015). “Estudio de los procesos administrativos y forma de la organización” El objetivo principal es proponer soluciones, a través de una reestructuración administrativa y organizacional. Además, un control permanente, la cual establecerá un plan continuo de mejoramiento. Esta investigación se concluyó que establecer una misión y visión logra un desarrollo progresivo e interés de mejora continua. Optimizar la organización del tiempo laboral de cada colaborador creando un manual de funciones.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Rosas Rojas, N. (2015). La autora indica que una empresa será calificada como optima, si posee un buen planeamiento estratégico cuando cambie los recursos de campos de baja productividad y rendimiento a niveles de más productividad y rendimiento, tanto es el riesgo, y quizás algunas veces sin éxito.

Castañeda Malca, Y. (2016). La autora señala que el tema de Gestión Administrativa está relacionado con cuatro elementos: Planeación, organización, dirección y control.

Cadiño Sigueñas, E. (2016). El autor tiene como prioridad determinar la conexión que existe entre dos variables, tanto como la inspección y el régimen administrativo. Esto indica que un buen régimen da como consecuencia una mayor producción que se verá reflejado en los trabajadores.

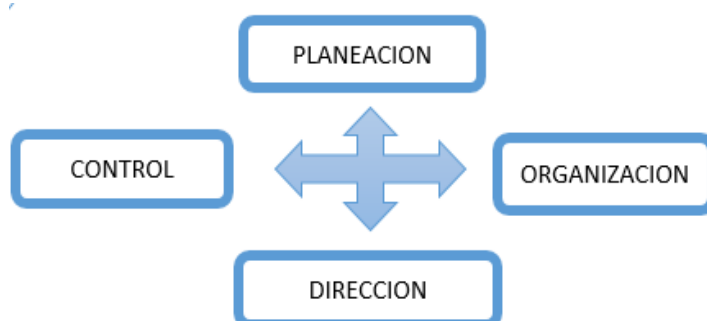
1.3. Teorías relacionadas al tema

El proyecto presenta las distintas teorías, dentro de un contexto de investigación.

1.3.1. Variable independiente: Gestión Empresarial

Chiavenato (2006) conforma cuatro etapas, en la cual administra todos los bienes de una empresa para obtener resultados beneficiosos para este (p.10)

Figura N°1.1



Fuente: Elaboración propia de acuerdo al proceso de Chiavenato

Para Hitt, Black y Porter (2006) el régimen empresarial es el desarrollo de organizar y usar todo el bien necesario dirigido a una sola meta, y obtener toda la labor en un entorno organizacional.

Hielamun, (2007) Es el desarrollo que realizan un equipo de personas para realizar diferentes actividades laborales con el fin de obtener un objetivo. (p. 220)

1.3.2. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Para Chiavenato (2007) Es la actitud que se se refleja en un trabajador en su investigación de los objetivos, la cual conforma estrategia individual de este (p.359)

Parra (2007) menciona que el triunfo o fallo del desarrollo del desempeño del colaborador en las organizaciones dependen mucho de la política nombrado por la empresa y de la conducta de la persona. (p.388)

Davis (2001) indicó que el buen desarrollo laboral depende de:

Algunos elementos, entre ellos se puede observar, el clima laboral, el sueldo, la interrelacione que tiene el empleador y el colaborador, así como también el trayecto laboral, horario de trabajo, y motivación dentro de la empresa. (p.167)

Faria (2004) indico que el rendimiento laboral es la actitud que presentaron antes las tareas dadas por la organización. (p.23)

1.4. Justificación del estudio

El trabajo es de mayor coyuntura, por ende se ejecutara de la siguiente manera:

1.4.1. Valor teórico

La ejecución del estudio ofrecerá resultados en la influencia de las variables gestión empresarial y rendimiento laboral, en la que consta de diversos criterios en referencia al tema, en la cual serán usadas para un futuro previo.

1.4.2. Implicaciones prácticas

El proyecto servirá como un componente de base para el sector industrial. La investigación también podrá visualizada por la sociedad en general y demás personas que se interesen por la presente problemática de gestión empresarial y rendimiento laboral.

El fin de este trabajo otorga una respuesta al dilema que hay en la administración empresarial y el rendimiento laboral en una entidad privada. La investigación dio a conocer cómo influye la gestión empresarial sobre el desempeño laboral en el sector industrial.

1.4.3. Relevancia Social

El trabajo realizado beneficiara a sociedades tanto publicadas como privadas y público en general, y ayudara a resolver la problemática del tema en mención.

1.4.4. Utilidad metodológica

El presente estudio es de tipo explicativo – causal, da un concepto concreto de la influencia de gestión empresarial y el rendimiento laboral, despliega un diseño no experimental, puesto que no habrá ninguna maniobra de las variables en este estudio, además se dará en un concreto tiempo y espacio.

1.4.5. Viabilidad:

Este proyecto se efectúa viable, porque se obtuvo los recursos necesarios para el crecimiento del tema propuesto.

1.5. Formulación del problema

El proyecto será aplicado en el distrito de Los Olivos, se analizará “Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018”, posteriormente se formulará de esta manera:

1.5.1. Problema General

¿Cómo influye la gestión empresarial en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018?

1.5.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye el planeamiento en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018?

¿Cómo influye la organización en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018?

¿Cómo influye la dirección y el control en las estrategias del sector industrial, Los Olivos, 2018?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la gestión empresarial en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia del planeamiento en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Dar a conocer la influencia de la organización en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Determinar la influencia de la dirección y el control en las estrategias del sector industrial, Los Olivos, 2018.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Ho: La gestión empresarial no influye en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: La gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

1.7.2. Hipótesis Específicas

Ho: El planeamiento no influye en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: El planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ho: La organización no influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: La organización influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ho: La dirección y el control no influye en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

Ha: La dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño, tipo, nivel, enfoque y método de investigación

2.1.1. Diseño de Investigación

Es no experimental- transversal, de modo que no se tocara para nada las variables, sino que se observara los fenómenos en su contexto real para luego revisarlos.

Según Carrasco (2005)

El diseño de investigación permite encontrar el nivel de relación que existe entre una o más variables, mediante una indagación de preguntas a un determinado sector.

(p.71)

2.1.2. Tipo de Investigación

Es aplicado, cuya finalidad es incrementar y ampliar los conocimientos sobre “Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018” es un estudio de campo porque se obtuvo la información mediante encuesta.

Según Murillo (2008)

Es de tipo aplicada, ya que la practica adquirida en los trabajadores conllevara a dar resultados dentro de una organización

2.1.3. Nivel de Investigación

Es explicativo, porque tiene como objetivo principal explicar el porqué de los hechos y analizar el grado de vinculación entre dos o más variables, así mismo explicar las causas de la situación problemática a investigar.

Según Hernández (2014). “Los análisis explicativos son más que un concepto básico, y se ven reflejados en las soluciones de determinadas consecuencias analizando las siguientes causas. (p.95)

2.1.4. Enfoque de la Investigación

El presente trabajo se caracteriza por ser cuantitativo, este hace referencia a un estudio numérico, es decir involucra fundamentos estadísticos.

Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. “Es cuantitativo, porque se juntará información necesaria para mensurar el grado de captación de suposiciones en relación a lo numérico y el estudio estadístico.

2.1.5. Método de la Investigación

Desarrollará el método Hipotético- Deductivo, ya que formula las hipótesis y afirmando los conceptos originados por la experiencia.

Bernal “El método consiste en un análisis que inicia con la veracidad de una hipótesis la cual se deduce para luego ser confrontada” (p.60)

2.2. Variables, Operacionalización

Son: la variable independiente “Gestión Empresarial” y la variable dependiente “Rendimiento laboral”.

2.2.1. Variable independiente: Gestión Empresarial

Definición Teórica

Chiavenato (2006), “La Administración empresarial está conformado por cuatro etapas, la cual ayudaran en el beneficio de la compañía (p.10).

Para Hitt, Black y Porter (2006), indican que la administración empresarial son etapas, la cual reúne todos los medios dirigidos a un mismo logro, para ejecutar toda labor.”

Hielamun, (2007) Es el desarrollo de un grupo de personas que tienen como fin lograr óptimos resultados laborales. (p. 220)

2.2.1.1. Dimensión: Planeación

Gestadmon (2011) “Es el primer paso del proceso administrativo, la base para que la empresa identifique el problema y pueda desarrollar planes, a través de los hechos pasados” (p.2).

Indicador 1: Proceso

Es un grupo de acciones, la cual necesitan estar conformados por personas y materiales. (Blog Corporativo, 2016, p.p. 2)

Indicador 2: Problema

El problema es una dificultad, duda de alguna situación o cuya respuesta desconocida debe obtenerse mediante algún método. (RAE)

Indicador 3: Planes

Este aspecto definirá estrategias necesarias para llegar al objetivo y desarrollar cada área de la empresa. (Emprende Pyme, 2016, p.p. 2)

2.2.1.2. Dimensión: Organización

González (2014) “La organización es un conjunto de personas, que tienen como fin desarrollar sus objetivos, a fin de llegar a las metas” (p.72).

Indicador 1: Metas

Cada meta ayuda a evaluar el desempeño de cada trabajador, así mismo a los empleadores de la organización. (Admin., 2013, p.p. 3)

Indicador 2: Objetivos

El objetivo es la situación en la cual se encuentra la empresa, así como a donde pretende llegar, en un periodo determinado. (CreceNegocios, 2014, p.p. 1)

2.2.1.3. Dimensión: Dirección y Control

Ruiz (2012) “El control llevara a cabo a dirigir todo un equipo a cumplir un mismo propósito, mediante una buena comunicación, cambio organizacional entre otros” (p.11).

González (2014) “Así mismo, el control es el último paso del proceso administrativo, sin ello no podrían funcionar ninguna de las tres, ya que permitirá verificar e informar si los hechos, operaciones están acorde con los objetivos” (p. 117).

Indicador 1: Propósito

Para entender este indicador, es importante hablar que todos los métodos, en mayor o menor medida están sujetos a cambios. (ADEN Business Magazine, 2016, p.p. 2)

Indicador 2: Comunicación

Este aspecto influye mucho, ya que permitirá mejorar la competitividad de la organización, así mismo facilitará el logro de las metas. (Gómez, 2013, p.p. 1)

Indicador 2: Cambio

Este elemento reacciona ante la enorme competencia que se da constantemente en el mercado, la cual buscara alternativas”. (Conexión Esan, 2016, p.p. 2)

Indicador 2: Operaciones

Son las tareas que se realizan como parte del negocio, comprenden las operaciones relacionados a la organización (RAE)

2.2.2. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Definición Teórica:

Chiavenato (2007) Son actitudes de un personal, al momento que este ejecute sus objetivos fijados, conformando la estrategia personal para llegar a la meta cumplida. (p.359)

Según Parra (2007) indica que el triunfo o fallo del desarrollo del desempeño de las personas en las organizaciones dependen de la política de la empresa y la actitud de la persona. (p.388)

Davis (2001) indica que el buen desarrollo laboral depende de algunos elementos, como el clima laboral, el sueldo, las relaciones interpersonales entre el empleador y colaborador, así mismo el trayecto laboral y entre otros. (p.167)

Faria (2004) el rendimiento laboral es la consecuencia de la conducta del personal, teniendo en cuenta su función, tareas que dependen de una regulación entre él y la empresa. (p.23)

2.2.2.1. Dimensión: Comportamiento del trabajador

Duarte (2017) “Es la reacción de un trabajador ante un problema, la cual ayudara a definir un perfil para un determinado puesto de trabajo en la organización, además ayudara a desarrollar sus habilidades y trabajar en equipo” (p.p. 5).

Indicador 1: Desarrollo

Este se encargará de ampliar más los conocimientos. Así mismo, conoce y cambiara la salud, la cultura y el desempeño de la organización. (Gerens Consultoría, 2016, p.p. 1)

Indicador 2: Habilidades

Es la capacidad innata que tiene una persona, la cual ira desarrollando mediante la experiencia dentro de una organización. (Corcino, 2013, p.p. 1)

Indicador 3: Trabajo en equipo

Es un sector de personas, la cual están dirigidos a un mismo objetivo, así mismo liderados por un líder, un modelo a imitar. (FUDE., p.p.1)

2.2.2.2. Dimensión: Objetivos

Herrera L. (2006) “Es el grupo de personas que plasma el propósito de la investigación, es decir lo que debe lograrse, de manera que se modifique el objeto y se solucione el problema” (p.p. 4).

Indicador 1: Grupo de personas

Este busca ganar de sus propios intereses, la cual influye en una organización, actividad social. (RAE)

Indicador 2: Logro

Es una meta propuesta, la cual dará a cabo mediante acciones y ejecutarla para lograr la meta. (RAE)

Indicador 3: Solución

Es la satisfacción que se da ante una incertidumbre, con la cual disuelve la dificultad de un argumento. (RAE)

2.2.2.3. Dimensión: Estrategias

Aranda (2015) “El desarrollo de una estrategia óptima requiere de una serie de acciones que se dará en un periodo de tiempo y del compromiso que cada persona tenga” (p.p. 2).

Indicador 1: Acción

Llevar a cabo un plan de acción es imprescindible para no realizar tareas y llevar un orden y una planificación. (Dcabo Consultores, 2018, p.p. 3)

Indicador 2: Tiempo

Uno de los tantos problemas que pasan las pymes es no llegar aprovechar bien su tiempo ante la abundancia de tareas. (Infoautonomos, 2017, p.p.1)

Indicador 3: Compromiso

Este factor unirá al trabajador con la empresa. De igual manera, no se enfoca a la satisfacción individual, sino que ve el desempeño organizacional. (Iris, 2015, p.p. 3)

2.3. Matriz de Operacionalización de las variables

Título: “Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018”

Tabla 2.1 Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ITEM	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Empresarial	Según Chiavenato (2006), “Administración Empresarial consta de cuatro etapas, la cual será beneficiosos dentro de una compañía.” (p.10)	La variable se mide con las siguientes dimensiones: 1. Planeación 2. Organización 3. Dirección y Control	Planeación	Proceso	ENCUESTA CUESTIONARIO TIPO LIKERT	1	ORDINAL
				Problema		2	
				Planes		3	
			Organización	Metas		4	
				Objetivo		5	
			Dirección y Control	Propósito		6	
				Comunicación		7	
				Cambio		8	
				Operaciones		9	
VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento Laboral	Para Chiavenato (2007), “el rendimiento laboral consta de las habilidades que puede desarrollar y aplicarlo en vida laboral, como profesional.” (p.359)	La variable se mide con las siguientes dimensiones: 1. Comportamiento del trabajador 2. Objetivos 3. Estrategias	Comportamiento del trabajador	Desarrollo	ENCUESTA CUESTIONARIO TIPO LIKERT	10	ORDINAL
				Habilidades		11	
				Trabajo en equipo		12	
			Objetivos	Grupo de Personas		13	
				Logro		14	
			Estrategia	Solución		15	
				Acción		16	
				Tiempo		17	
				Compromiso		18	

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Consta de 50 colaboradores del sector industrial del distrito Los Olivos.

Según Carrasco (2005) “la población es una agrupación de individuos que pueden pertenecer a un entorno (p.236).

2.4.2. Muestra

Se optó por 50 trabajadores, ya que la población es pequeña será censal.

Bernal (2010) “Es una parte de la población de quienes se obtienen de una recolecta de información para la realización del estudio y en los cuales se desarrollará la prueba.

(p.161).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de Recolección de Datos

Se usó la encuesta, ya que ayudo a reunir toda la información, mediante las respuestas que indicaron los trabajadores del sector industrial del Distrito de los Olivos.

2.5.1. Instrumentos de recolección de datos

Es un cuestionario tipo Likert de 18 preguntas, donde se dieron a conocer interrogativas concretas referente al estudio.

Según Carrasco (2005)

“El cuestionario es una herramienta muy conocida, además segura para los fines que uno necesite Esto permitirá recolectar todos los datos de los empleados del sector industrial en Los Olivos” (p.318).

2.5.2. Validez del instrumento

Según Arias (2006) “la validez conforma un grupo de personas expertas en la problemática, para analizar cada ítem de la herramienta y los fines del proyecto.” (p.245)

El estudio ha sido validado y sometido a juicio por tres jurados con amplia trayectoria, en el campo de la docencia, desempeñados con méritos en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ellos son:

EXPERTOS	OPINION
Dr. Mario Torres de la Cruz	Si Cumple
Dr. Pedro Costilla Castillo	Si Cumple
Dr. Edwin Arce Álvarez	Si Cumple

2.5.3. Confiabilidad del instrumento

Hernández (2003) la validez es la constatación que gradué el nivel que tienen las variables.

Hernández et al (2010), es el grado de confianza con el cual se desarrolla un determinado proceso.

La probabilidad de esta herramienta se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando toda la información recolectada en el SPSS 24, realizada a una muestra piloto de 10 trabajadores del sector industrial, en el distrito Los Olivos con un total de 18 preguntas.

Tabla 2.2
Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

Fuente: Reporte del SPSS 24

Tabla 2.3
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	18

Fuente: Reporte del SPSS 24

A continuación, en la Tabla N°3, se observa el baremo utilizado para la confiabilidad del instrumento de investigación:

Tabla 2.4

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
0	Coefficiente alfa de Cronbach nulo
+ 0.10	Coefficiente alfa de Cronbach muy bajo
+ 0.25	Coefficiente alfa de Cronbach bajo
+ 0.50	Coefficiente alfa de Cronbach regular
+ 0.75	Coefficiente alfa de Cronbach aceptable
+ 0.90	Coefficiente alfa de Cronbach elevado
+ 1	Coefficiente alfa de Cronbach perfecto

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Como podemos observar en la Tabla N°2.4 anterior de coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de 0.817 para las variables Gestión Empresarial y rendimiento de los trabajadores, lo cual indica que es buena, y es validada su para toda la recolecta de información.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva. Mediante el cual busca realizar el análisis de estadístico descriptivo para las variables, describiendo así los datos y los valores obtenidos para cada variable estudiada, agrupados por dimensiones.

Las mismas que fueron interpretadas, dichas tablas tendrán una consecuencia de los datos conseguidos a partir de los trabajadores del sector industrial. Finalmente, la estadística inferencial permitió utilizar la prueba de correlación de Pearson de las variables y posteriormente poner a prueba las hipótesis de investigación.

2.7. Aspectos éticos

La información recolectada en la presente tesis conseguida en el estudio respeta con exactitud los resultados, la seguridad, respeta la propiedad intelectual, así como respeta la autonomía y la seguridad de la base de datos encuestada.

III.- RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los datos

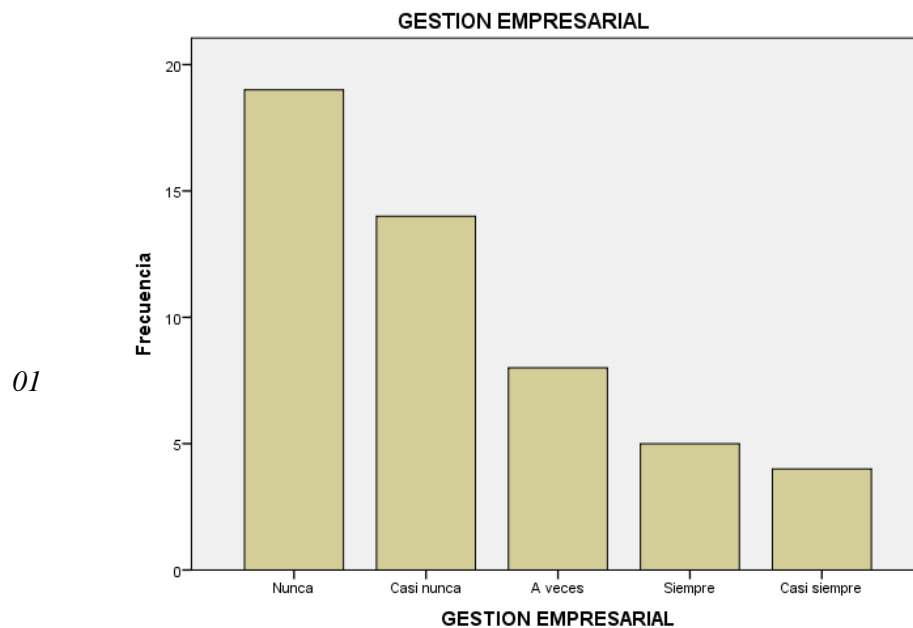
Variable Independiente: Gestión Empresarial

Tabla 3.1

		GESTION EMPRESARIAL (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	38,0	38,0	38,0
	Casi nunca	14	28,0	28,0	66,0
	A veces	8	16,0	16,0	82,0
	Siempre	5	10,0	10,0	92,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°2 Descriptivo porcentual de la Variable Independiente



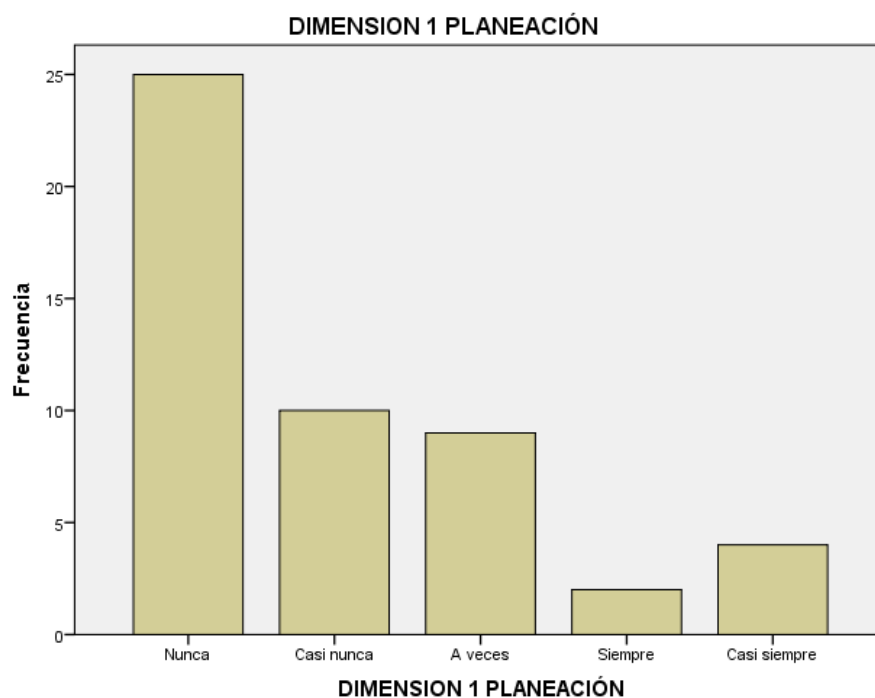
Interpretación: Se puede visualizar en la tabla N°3.1 que el 18% consideró positivamente, mientras que más del 50 % indicó que no han desarrollado una buena gestión en la empresa (planeación, organización, dirección y control).

Tabla N° 3.2

		DIMENSION 1 PLANEACIÓN (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	50,0	50,0	50,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	70,0
	A veces	9	18,0	18,0	88,0
	Siempre	2	4,0	4,0	92,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°3



Interpretación: Se visualiza en la tabla N°3.2 que el 12% indica que existe una buena planeación, mientras el 70% opino todo lo contrario. Esto indica que la organización no ejerce una buena planeación.

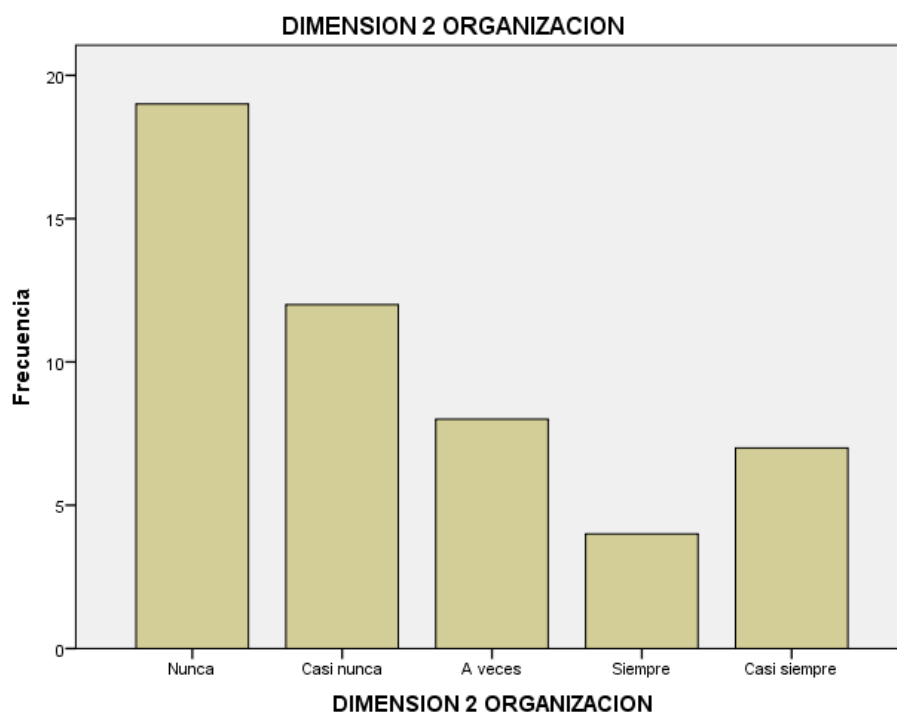
Tabla N °3.3

DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	38,0	38,0	38,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0	62,0
	A veces	8	16,0	16,0	78,0
	Siempre	4	8,0	8,0	86,0
	Casi siempre	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°4



Interpretación: Se visualiza en la tabla N°3.3 que el 22% indica que hay una plena organización, sin embargo, más del 50% considera que su organización no es óptima. Esto quiere decir, que están llevando a cabo una mala organización.

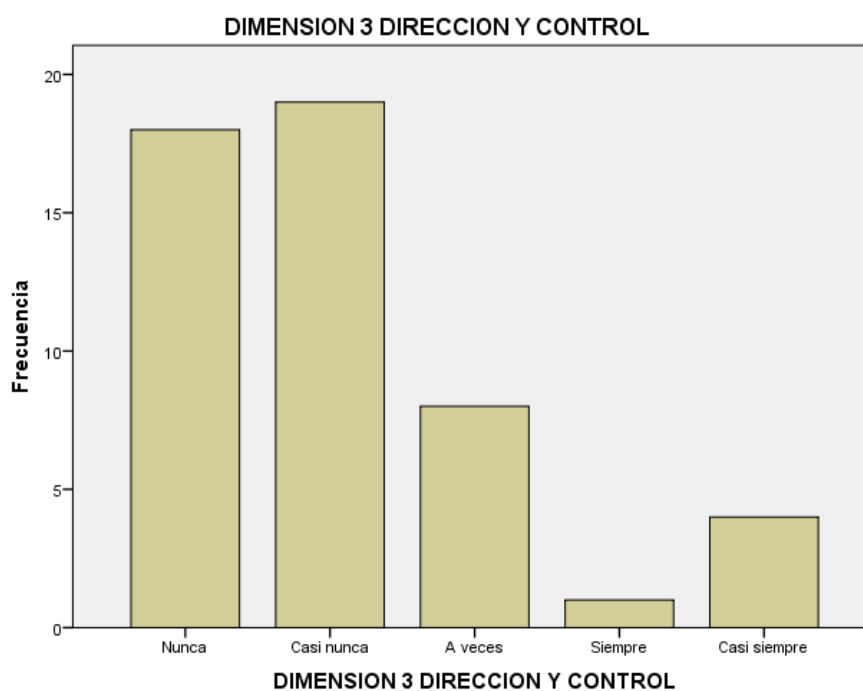
Tabla N°3.4

DIMENSION 3 DIRECCION Y CONTROL (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	36,0	36,0	36,0
	Casi nunca	19	38,0	38,0	74,0
	A veces	8	16,0	16,0	90,0
	Siempre	1	2,0	2,0	92,0
	Casi siempre	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°5



La tabla N°3.4 se observa que el 10% menciona que existe una buena dirección y control, mientras que casi el 80% indica que no emplean bien estos procesos. Esto indica, que no hay control por parte de la organización.

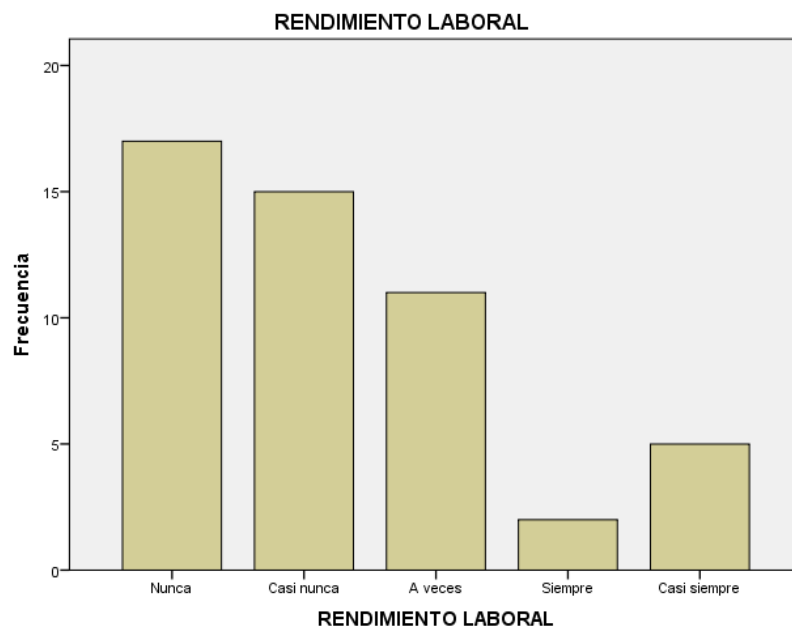
Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Tabla N°3.5

		RENDIMIENTO LABORAL (Agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	34,0	34,0	34,0
	Casi nunca	15	30,0	30,0	64,0
	A veces	11	22,0	22,0	86,0
	Siempre	2	4,0	4,0	90,0
	Casi siempre	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°6



La tabla N°3.5 indica que el 14% indica positivamente referente a su rendimiento, sin embargo, más del 50% opino todo lo contrario. La cual, indica que no desarrollan un buen rendimiento.

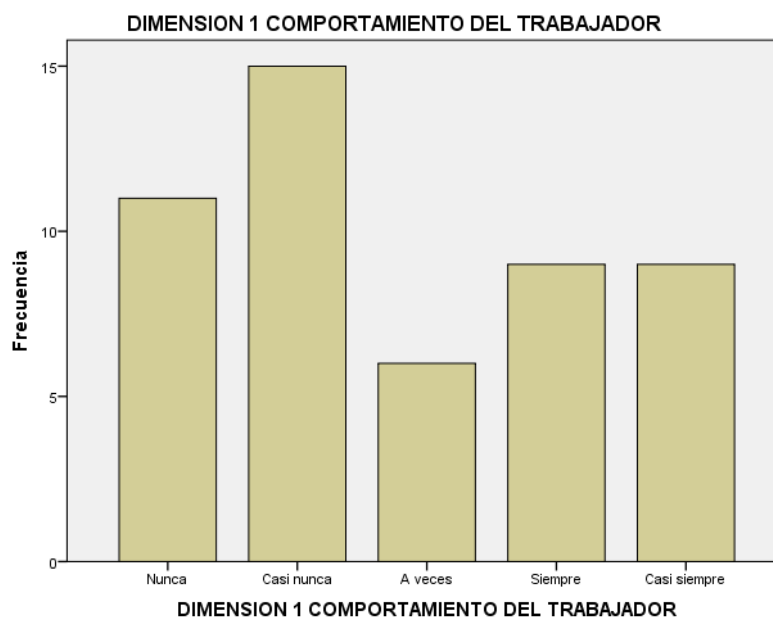
Tabla N°3.6

DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	22,0	22,0	22,0
	Casi nunca	15	30,0	30,0	52,0
	A veces	6	12,0	12,0	64,0
	Siempre	9	18,0	18,0	82,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°7



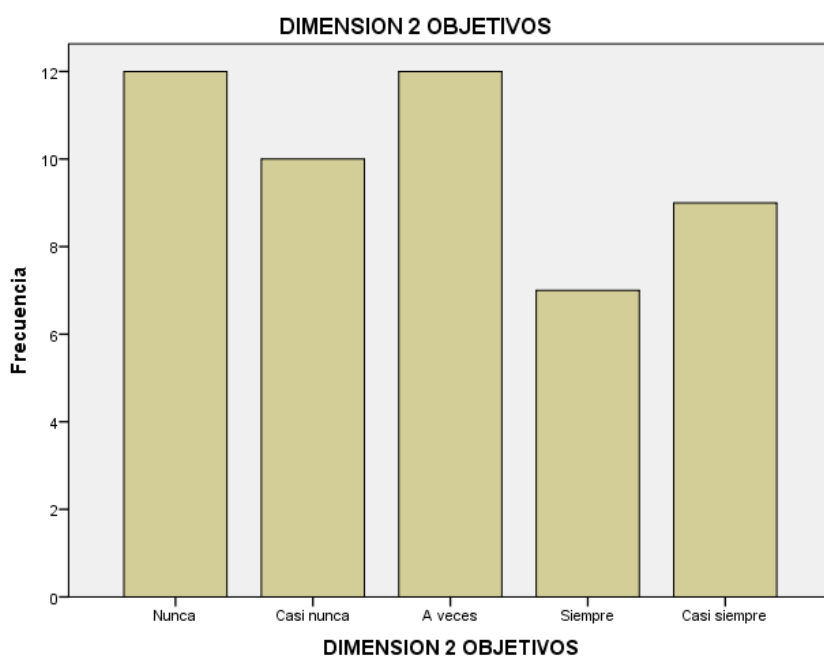
Se visualiza en la tabla N°3.6 que el 36% desarrollan de manera óptima esta dimensión, mientras que el 52 % dijo que no es óptimo el desarrollo de ésta dimensión. Es decir, que más del 50 % no desarrolla de manera eficiente dicha dimensión.

Tabla N°3.7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	24,0	24,0	24,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	44,0
	A veces	12	24,0	24,0	68,0
	Siempre	7	14,0	14,0	82,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°8



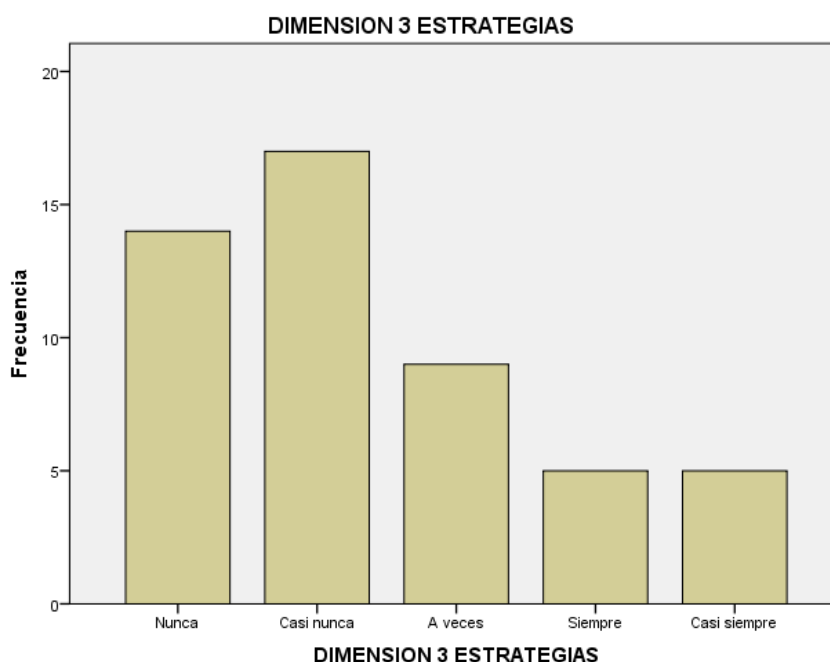
Se visualiza en que el 32% opina que es relevante los objetivos, sin embargo, el 42% opino todo lo contrario. Esto indica que el tema de los objetivos (logro, solución) no es la adecuada.

Tabla N°3.8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	28,0	28,0	28,0
	Casi nunca	17	34,0	34,0	62,0
	A veces	9	18,0	18,0	80,0
	Siempre	5	10,0	10,0	90,0
	Casi siempre	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS24

Figura N°9



Interpretación: Se visualiza en la tabla N°3.8 que el 20% consideran buena esta dimensión estrategias (acción, tiempo, compromiso) mientras, más del 50% opino todo lo contrario. Esto indica que esta dimensión no es la correcta en la organización.

3.2 Análisis Inferencial de los Datos:

3.2.1. Prueba de Hipótesis

Tabla N°3.9 Niveles de correlación dependiendo del coeficiente Rho

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández et .al. (2010, p.312).

1) Prueba de hipótesis de relación

Hipótesis General

Hay relación significativa entre la Gestión Empresarial y el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

I. Planteo de Hipótesis de relación

Ho: $R = 0$; No existe relación significativa entre la Gestión Empresarial y el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: $R > 0$; Existe relación significativa entre la Gestión Empresarial y el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°3.10

		GESTION EMPRESARIAL	RENDIMIENTO LABORAL
GESTION EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	1	,444**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,444**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

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

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Como resultado da 0.444 de acuerdo a la tabla N°12 hay una correlacion de manera positiva debil, por lo que el nivel de significancia es de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión empresarial y el rendimiento de los trabajadores del sector industrial del distrito de Los Olivos.

2) Prueba de regresión lineal

Hipótesis General:

La gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La gestión empresarial no influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: La gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°3.11

Resumen				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,444 ^a	,197	,181	1,139

a. Predictores: (Constante), GESTION EMPRESARIAL

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando la tabla N°3.11, el R= 0,444, así mismo el R² = .197 indica que la variable “desempeño de los trabajadores” del sector industrial, Los Olivos está cambiando en 19,7% por acción de la variable “gestión empresarial” y sus dimensiones, la cual es significativa.

Tabla N°3.12

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15,324	1	15,324	11,808	,001 ^b
	Residuo	62,296	48	1,298		
	Total	77,620	49			

a. Variable dependiente: RENDIMIENTO LABORAL

b. Predictores: (Constante), GESTION EMPRESARIAL

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Se visualiza en la tabla 3.12, el análisis de ANOVA, cuyo resultado “sig.” es de 0,001 la cual es menor a 0,05, por ende se refuta la hipótesis nula (Ho), aceptando la Hipótesis positiva (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos.

Tabla N°3.13

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,292	,325		3,981	,000
	GESTION EMPRESARIAL	,436	,127	,444	3,436	,001

a. Variable dependiente: RENDIMIENTO LABORAL

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Se visualiza en la tabla N°3.13 el $B_0 = 1,292$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1=0.436$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la variable “rendimiento de los trabajadores” por cada unidad que aumente la variable “gestión empresarial”, el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.444. Siendo los valores de “sig.” 0,001 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

El planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El planeamiento no influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: El planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°3.14

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,179 ^a	,032	,012	1,434

a. Predictores: (Constante), DIMENSION 1 PLANEACIÓN

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación Se visualiza en la tabla N°3.14 el $R=0.179$, así mismo el $R^2 = .032$ indica que el comportamiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos está variando en 32% por acción de la dimensión planeación.

Tabla N°3.15

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,282	1	3,282	1,596	,003 ^b
	Residuo	98,718	48	2,057		
	Total	102,000	49			

a. Variable dependiente: DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR

b. Predictores: (Constante), DIMENSION 1 PLANEACIÓN

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Se visualiza en la tabla N°3.15 que el análisis de ANOVA da como resultado 0,03 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, donde se refuta la hipótesis nula (Ho), por ende, se acepta la Hipótesis alterna (Ha) afirmando con un nivel de confianza del 95%, que el planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Tabla N°3.16

		Coefficientes^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,390	,383		6,241	,000
	DIMENSION 1 PLANEACIÓN	,205	,162	,179	1,263	,003

a. Variable dependiente: DIMENSION 1 COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°3.16 el $B_0 = 2,390$ que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 2.05$, esto nos indica la cantidad exacta de cifras, que supera a la dimensión “comportamiento” por cada unidad que aumente la dimensión “planeamiento” el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.179. Siendo los valores de “sig.” 0,00 y 0,03 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que el planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.

IV. Ecuación de regresión lineal

$$Y = B_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

Y = VD = Comportamiento del trabajador

X = VI = Planeación

$B_0 = 2,390$

B1 = 0.205

Comportamiento del trabajador= 2,390 + 0,205 × Planeación

Interpretación: La dimensión comportamiento varia en 20.5% al momento que la dimensión planeación se eleva en una unidad.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

La organización influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018

I. Planteamiento de Hipótesis

Ho: La organización no influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Ha: La organización influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°3.17

Resumen				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,334 ^a	,112	,093	1,356

a. Predictores: (Constante), DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Observando en el cuadro N°3.17 que el R=0.334, así mismo el R² = 0.112, lo que indica que los objetivos de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018 variando en 11.2% por acción de la dimensión organización.

Tabla N°3.18

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11,102	1	11,102	6,037	,004 ^b
	Residuo	88,278	48	1,839		
	Total	99,380	49			

a. Variable dependiente: DIMENSION 2 OBJETIVOS

b. Predictores: (Constante), DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: Se visualiza en el cuadro N°3.18 que el análisis de ANOVA da como resultado 0,004 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, la cual hace refutar la hipótesis nula entonces se acepta la hipótesis alterna y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la organización influye significativamente en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

Tabla N°3.19

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,032	,374		5,436	,000
	DIMENSION 2 ORGANIZACION	,334	,136	,334	2,457	,004

a. Variable dependiente: DIMENSION 2 OBJETIVOS

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°3.19 el $B_0 = 2,032$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1 = 0,334$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la dimensión “objetivos” por cada unidad que aumente la dimensión “organización” el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.334. Siendo los valores de “sig.”

0,004 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la organización influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

IV. Ecuación de regresión lineal.

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

Y = VD = Objetivos

X = VI = Organización

$\beta_0 = 2,032$

$\beta_1 = 0.334$

Objetivos = $2,032 + 0.334 \times$ **Organización**

Interpretación: La dimensión objetivos está cambiando en 33,4% cuando la dimensión organización se incrementa en una unidad.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

La dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

I. Planteamiento de hipótesis

Ho: La dirección y el control no influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

Ha: La dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T = 0,05; Nivel de aceptación: 95%

a) Si $\text{Sig.E} < \text{Sig.T}$, entonces, se rechaza H_0 .

b) Si $\text{Sig.E} > \text{Sig.T}$, entonces, aceptamos H_0

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla N°3.20

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,392 ^a	,154	,136	1,188

a. Predictores: (Constante), DIMENSION 3 DIRECCION Y CONTROL

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación Se visualiza en el cuadro N°3.20 el $R=0.392$, así mismo el $R^2 = 0.154$, lo que indica que las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018, está cambiando en 15,4% por acción de la dimensión dirección y control.

Tabla N°3.21

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12,280	1	12,280	8,704	,001 ^b
	Residuo	67,720	48	1,411		
	Total	80,000	49			

a. Variable dependiente: DIMENSION 3 ESTRATEGIAS

b. Predictores: (Constante), DIMENSION 3 DIRECCION Y CONTROL

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°3.21 se observó el análisis de ANOVA dando como resultado 0,001 siendo menor a 0,05 del nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

Tabla N°3.22

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,501	,348		4,311	,000
	DIMENSION 3 DIRECCION Y CONTROL	,432	,147	,392	2,950	,001

a. Variable dependiente: DIMENSION 3 ESTRATEGIAS

Fuente: Reporte del SPSS.24

Interpretación: En la tabla N°3.22 el $B_0 = 1,501$; que es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas. Y el coeficiente de regresión $B_1=0.432$, esto nos indica el número de unidades que aumentará la dimensión “estrategias” por cada unidad que aumente la dimensión “dirección y control” el coeficiente estandarizado Beta afirma que la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.392. Siendo los valores de “sig.” 0,001 menores al nivel de significancia 0,05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.

IV. Ecuación de regresión lineal

$$Y=B_0+\beta_1(x)$$

Dónde:

Y = VD = Estrategias

X = VI = Dirección y Control

$B_0 = 1,501$

$B_1 = 0.432$

Estrategias = 1,501 + 0,432 x Dirección y Control

Interpretación: La dimensión estrategias está cambiando en 43.2% cuando la dimensión dirección y control se incrementa en una unidad.

IV.- DISCUSIONES

4.1. Objetivo General

La finalidad del trabajo es conocer la influencia que tiene la gestión empresarial en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.

De acuerdo a los resultados de la tabla N°13 define que hay una correlación positiva baja o débil ($R=0.444$) entre las variables “gestión empresarial” y “rendimiento de los trabajadores”.

Así mismo, se relaciona con la tesis de Flores Orozco, S. (2015) la cual tiene como finalidad saber lo relevante que es la Gestión Empresarial, ya que este labora en función de los bienes, lo cual origina restablecimiento de mejoría, siempre y cuando se lleve de manera óptima. Una buena administración logra optimizar el talento humano de manera eficaz y eficiente. Se difiere con la metodología por ser descriptiva, mientras que la presente investigación utilizó un modelo explicativo, que permitió analizar el factor de causa y efecto entre las variables ya mencionadas.

Todo lo expuesto acerca del objetivo del estudio realizado, coincide con la teoría de Chiavenato (2006), quien nos indica que en la Gestión de la Administración está conformado por cuatro etapas, la cual controla todos los bienes que existe dentro de una compañía.

Así mismo, el resultado guarda relación con Flores Orozco, S. (2015), menciona al no existir un claro ejemplo del desarrollo administrativo, indica que el rendimiento del personal va por mal camino. Por ello, coincide con los resultados de la presente tesis, ya que tampoco ejercen una buena gestión eficiente en el sector industrial.

4.2. Objetivo específico 1

Conocer la influencia del planeamiento en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018. En base a los resultados de la tabla N°17 indica que hay una relación positiva muy baja o muy débil ($R=0.179$) entre las dimensiones “planeación” y la “comportamiento” de los trabajadores.

De igual manera, existe coherencia con la tesis Rosas Rojas, N. (2015) menciona que una empresa será calificada como optima, si posee un buen planeamiento estratégico cuando cambie los recursos de campos de baja productividad y rendimiento a niveles de más productividad y rendimiento, tanto es el riesgo, y quizás algunas veces sin éxito, se coincidió con la metodología ya que fue explicativa –causal.

Dicho resultado tiene relación con la teoría expuesta por Hitt, Black y Porter (2006), quienes indican que el régimen empresarial es el desarrollo de organizar y usar el bien necesario dirigido a una sola meta, para lograr acabo toda la labor en un entorno organizacional.

4.3. Objetivo específico 2

Conocer la influencia de la organización en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.

En base al resultado del cuadro N°20 hallo que hay relación positiva baja o débil ($R=0.334$) entre las dimensiones “organización” y “objetivos” de los trabajadores del sector industrial.

Así mismo, existe coherencia con la tesis Otacama Ascencio, V. (2015) titulada “Estudio de los procesos administrativos y forma de la organización”, cuyo objetivo principal es proponer soluciones, a través de una reestructuración administrativa y organizacional. Además, un control permanente, la cual establecerá un plan continuo de mejoramiento.

Sin embargo, se difiere con la metodología por ser exploratoria, mientras que la presente investigación utilizó un modelo explicativo, que permitió analizar el factor de causa y efecto entre las variables ya mencionadas.

Dicho resultado tiene relación con la teoría expuesta por Davis (2001), quienes indican que el buen desarrollo laboral depende de varios factores internos (interrelación, trayecto laboral) dentro de la empresa.

Así mismo, el resultado de estudio realizado guarda correlación con Otacama Ascencio, V., donde finalizo establecer una misión y visión logra un desarrollo progresivo e interés de mejora continua.

Optimizar la organización del tiempo laboral de cada colaborador creando un manual de funciones. Por ello, coincide con la presente investigación, ya que este pretende optimizar el desarrollo laboral.

4.4. Objetivo específico 3

Conocer la influencia de la dirección y el control en las estrategias del sector industrial, Los Olivos, 2018.

En base al resultado, el cuadro N°23 halló una correlación positiva baja o débil ($R=0.392$) entre las dimensiones “dirección y control” y “estrategias” de los trabajadores del sector industrial.

Así mismo, existe coherencia con la tesis Castañeda Malca, Yeny (2016) menciona que los controles adecuados y reglas, puedan optimizar un sistema inadecuado. Sin embargo, se difiere con la metodología por ser correlacional, mientras que la presente investigación utilizó un modelo explicativo, que permitió analizar el factor de causa y efecto entre las variables ya mencionadas.

Dicho resultado tiene relación con la teoría expuesta por Parra (2007), menciona que el triunfo o falla del desarrollo del desempeño laboral dependen mucho de la política nombrado por la empresa.

Así mismo, el resultado de esta investigación guarda relación con la investigación de Castañeda Malca, Y. (2016), en la cual concluyó que la organización debe actualizar su estructura y proponer plan de mejora.

Finalmente, coincide con la presente investigación, ya que sus resultados son negativos, la cual indica que debe establecer un plan de mejora para optimizar su gestión.

V.- CONCLUSIONES

Con los métodos utilizados y contrastado en los resultados, objetivos planteados se llegó a lo siguiente:

5.1. Se decretó que hay influencia de la variable independiente gestión empresarial en un 19,7% sobre la variable dependiente rendimiento de los trabajadores, como se puede observar en la tabla N°3.11. Esto nos indica que no están desarrollando de manera óptima la gestión empresarial y quizás han descuidado este tema por otros temas, sin saber que es fundamental para la empresa y sus colaboradores del sector industrial, Los Olivos.

5.2. Se decretó que hay influencia entre la dimensión planeación en un 32 % sobre la dimensión comportamiento del colaborador, como se visualiza en la tabla N°3.14. Teniendo en cuenta los resultados se observó que no todos los trabajadores indican que no hay una planeación, que ayuda al propio desempeño del trabajador del sector industrial, Los Olivos.

5.3. Se decretó que hay influencia entre la organización en un 11,2% sobre la dimensión objetivos, como se puede observar en la tabla N°3.17. Sin embargo, con los resultados se visualiza que más del 50 % del personal no se encuentran satisfechos con la organización que lleva acabo, esto indica que no tienen en claro sus objetivos, metas en la compañía.

5.4. Se decretó que hay influencia entre la dimensión dirección y control en un 15,4% sobre la dimensión estrategias, como se puede observar en la tabla N°3.20. Sin embargo, en los resultados observamos que más de la mitad opina que no ejerce una dirección, ni hay control en la empresa del sector industrial, Los Olivos.

VI.- RECOMENDACIONES

6.1. Se sugiere a las empresas del sector industrial, Los Olivos, que mensualmente revisen los procesos y analizar los resultados, y dedicarles más tiempo al que más necesite. Ello se debe a lo que se obtuvo más del 50% que opina que no desarrollan profundamente la gestión empresarial y que influye en el rendimiento del trabajador.

6.2. Se recomienda a las empresas del sector industrial, Los Olivos, desarrollar un plan para que todos los colaboradores sigan una misma meta, y logre facilitar la buena toma de decisiones. Todo ello se debe, a los resultados, ya que más del 50% de los encuestados opina que no existe una planeación, la cual repercuta al comportamiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos.

6.3. Se recomienda a las compañías del sector industrial, Los Olivos, hallar los problemas, que tengan en claro los trabajadores que es la visión, misión, de igual manera las tareas que llevan a cabo y así lograr su objetivo, así mismo desarrollaría su desempeño de manera eficiente. Ello se debe a partir de los resultados realizados, ya que más del 50% desconoce su labor a realizar.

6.4. Se recomienda a las empresas del sector industrial, Los Olivos que dirigir a todos sus colaboradores a un mismo propósito, mediante los trabajos en equipo, de tal manera trabajen todos en conjunto y haya más eficiencia. Ya que, como se observa en los resultados, las empresas no cuentan con una buena dirección y control, según los encuestados.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artículos CM. (2013). La importancia de una buena comunicación en una organización. Recuperado de <https://cm3sector.org/2013/05/03/la-importancia-de-una-buena-comunicacion-en-una-organizacion/>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3^{ra} Ed.). Colombia: Pearson.
- Cadillo, E. (2016). Control interno y la gestión administrativa según el personal. (Tesis de Magister). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5443/Cadillo_SeM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación. Perú: San Marcos.
- Castañeda, Y. (2016). La Gestión Administrativa y su relación con el nivel de satisfacción. (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3957/1/TESIS-FINAL.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (8^{va} Ed.) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. (7^{ma} Ed.) México: MacGraw Hill
- Crece Negocios. (2014). Los objetivos de una empresa. Recuperado de <https://www.crecenegocios.com/los-objetivos-de-una-empresa/>
- Duchi, R. (2016). Modelo de gestión empresarial (Trabajo de Titulación). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10736/1/T-UCE-0003-AE058-2016.pdf>

Emprende Pyme. (2016). Plan de Negocio. Recuperado de
<https://www.emprendepyme.net/plan-de-negocio>

Faria, F. (2004). Desarrollo organizacional. México: Limusa.

Flores, S. (2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas
Jinotega (Tesis de Maestría). Recuperado de
<http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>

García, M. (2011). Auditoria de la calidad en la Norma ISO.

Gerencie. (2017). Comportamiento del personal en las organizaciones.
Recuperado de <https://www.gerencie.com/comportamiento-del-personal-en-las-organizaciones.html>

Gerens Consultaria. (2016). ¿Qué es el desarrollo organizacional? Recuperado de
<https://gerens.pe/blog/que-es-desarrollo-organizacional/>

Gestadmon, M. (22 de julio de 2011). Gestión Administrativa. Recuperado el 22
de noviembre de 2016, de Gestión Administrativa:
<http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/>

González, A. (2014). Proceso Administrativo. (1era Ed.). México: Editorial Patria

Hernández, C y Fernández, S y Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. (4^{ta}
ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) “Metodología de la investigación”.
5^oEdición. México: McGraw -Hill.

Hernández, C y Fernández, S y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. (6^{ta} ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.

Hitt M., Black S. y Porter P, (2006). Administración. (9^{na} ed.). Pearson Educación.

Murillo, W. (2008). La investigación científica. Recuperada de
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589>

Otacama, V. (2015). Estudios de los procesos administrativos y forma de organización. (Tesis de Titulación). Recuperado de
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10616/1/TESIS%20%20VANESSA%20OXIOMARA%20OTACOMA%20ASENCIO.pdf>

Parra, M. (2007). Mejoramiento continuo aplicado a bibliotecas especializadas (Tesis de Maestría)

Publicatic. (2015). ¿Por qué es necesario tener una buena estrategia?
Recuperado de <https://blogs.deusto.es/master-informatica/por-que-es-necesario-tener-una-buena-estrategia/>

Quezada, C. (2016). La Gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional. (Tesis de Doctorado). Recuperado de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5285/Quezada_ac.pdf?sequence=1

Real Academia Española. (2016). Definición. [Artículo nuevo]. Diccionario de la lengua española. Recuperado de
http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=intern

- Rosas, N. (2016). Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial (Tesis de Magister). Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/628/TESIS%20T036_02419180_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, P. (2012). Dirección. (1era Ed.). México: Red Tercer Milenio. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
- Santillán, J. y Villanueva, D. (2013). Propuesta de sistema de gestión administrativa. (Tesis de Titulación). Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>
- Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Costa Rica: Educación. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589>

ANEXOS

ANEXO N°1: Instrumento de medición

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DEL SECTOR INDUSTRIAL

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. Representante, el presente cuestionario para elaborar una tesis acerca de la “GESTION EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, DISTRITO LOS OLIVOS, 2018”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

1= NUNCA 2= CASI NUNCA 3= A VECES 4=SIEMPRE 5=CASI SIEMPRE

Tipo Likert

N°	VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION EMPRESARIAL						
DIMENSION: Planeación						
1	¿Se comunica de manera inmediata el resultado del proceso cuando termina su labor?					
2	¿Cuándo Ud. tiene un problema , sabe dónde acudir para solucionar ello?					
3	¿Es de su conocimiento la planeación estratégica realizada en tu organización?					
DIMENSION: Organización						
4	¿Consideras que los objetivos están sujetos a la meta de la Empresa?					
5	¿Tiene en claro, cuáles son los objetivos de la Empresa?					
DIMENSION: Dirección y Control						
6	¿Te informan el propósito de alguna tarea delegada en la organización?					
7	¿Se desarrolla la comunicación como una actividad permanente en la Empresa?					
8	¿Te sientes afectado por algún cambio repentino que pueda suceder en la organización?					
9	¿Reconocen su desempeño, al culminar su tarea designada?					
VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL						
DIMENSION: Comportamiento del trabajador						
10	¿Considera Ud. que el desarrollo de la empresa está relacionado con su rendimiento?					
11	¿Consideras que desarrollas tus habilidades en el área que te encuentras?					

12	¿El trabajo en equipo es constantemente en la organización?					
DIMENSION: Objetivos						
13	¿Se interrelaciona constantemente con otras áreas (Grupo de personas)?					
14	¿Recibe algún incentivo, después de haber cumplido algún logro ?					
15	¿Su jefe inmediato ayuda a dar solución a los inconvenientes que tiene?					
DIMENSION: Estrategias						
16	¿Tiene conocimiento de las acciones que realiza la empresa para desarrollar sus estrategias?					
17	¿Crees que el tiempo laboral, te es suficiente para cumplir con los objetivos del día?					
18	¿Están comprometidos los miembros de su equipo con el objetivo deseado?					

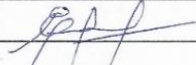
Muchas Gracias

ANEXO N°2

Acta de Validación N°01

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la Investigación: "Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Castillo Saire Victoria Dix							
Apellidos y nombres del experto: EDWIN ADOCE ALVAREZ.							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SU GERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Empresarial	Planeación	Proceso	¿Comunica de manera inmediata el resultado del proceso cuando termina su labor?	1=Siempre 2=Casi Siempre 3=A Veces 4=Casi Nunca 5=Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Problema	¿Cuándo Ud. tiene un problema, sabe dónde acudir para solucionar ello?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planes	¿Es de su conocimiento la planeación estratégica realizada en tu organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Organización	Metas	¿Consideras que los objetivos están sujetos a la meta de la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Objetivo	¿Tiene en claro, cuáles son los objetivos de la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Propósito	¿Te informan el propósito de alguna tarea delegada en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dirección y Control	Comunicación	¿Se desarrolla la comunicación como una actividad permanente en la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cambio	¿Te sientes afectado por algún cambio repentino que pueda suceder en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Operaciones	¿Reconocen su desempeño, al culminar su tarea designada?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo	¿Considera Ud., que el desarrollo de la empresa está relacionado con su rendimiento?		<input checked="" type="checkbox"/>		
VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento Laboral	Comportamiento del trabajador	Habilidades	¿Consideras que desarrollas tus habilidades en el área que te encuentras?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo es constante en tu organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Grupo de Personas	¿Se interrelaciona constantemente con otras áreas (Grupo de personas)?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Objetivos	Logro	¿Recibe algún incentivo, después de haber cumplido algún logro?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Solución	¿Su jefe inmediato ayuda a dar solución a los inconvenientes que tiene?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Estrategia	Acción	¿Tiene conocimiento de las acciones que realiza la empresa para desarrollar sus estrategias?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Tiempo	¿Crees que el tiempo laboral, te es suficiente para cumplir con los objetivos del día?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	¿Están comprometidos los miembros de su equipo con el objetivo deseado?	<input checked="" type="checkbox"/>			

Firma del experto: 


Fecha: 8/5/18

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO N°3

Acta de Validación N°02

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la Investigación: "Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Castillo Saire Victoria Dix							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSMILAS CASTILLO PEDRO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SU GERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Empresarial	Planeación	Proceso	¿Comunica de manera inmediata el resultado del proceso cuando termina su labor?	1=Siempre 2=Casi Siempre 3=A Veces 4=Casi Nunca 5=Nunca	/		
		Problema	¿Cuándo Ud. tiene un problema , sabe dónde acudir para solucionar ello?		/		
		Planes	¿Es de su conocimiento la planeación estratégica realizada en tu organización?		/		
	Organización	Metas	¿Consideras que los objetivos están sujetos a la meta de la Empresa?		/		
		Objetivo	¿Tiene en claro, cuáles son los objetivos de la Empresa?		/		
	Dirección y Control	Propósito	¿Te informan el propósito de alguna tarea delegada en la organización?		/		
		Comunicación	¿Se desarrolla la comunicación como una actividad permanente en la Empresa?		/		
		Cambio	¿Te sientes afectado por algún cambio repentino que pueda suceder en la organización?		/		
VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento Laboral	Comportamiento del trabajador	Operaciones	¿Reconocen su desempeño, al culminar su tarea designada?	/			
		Desarrollo	¿Considera Ud., que el desarrollo de la empresa está relacionado con su rendimiento?	/			
		Habilidades	¿Consideras que desarrollas tus habilidades en el área que te encuentras?	/			
	Objetivos	Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo es constante en tu organización?	/			
		Grupo de Personas	¿Se interrelaciona constantemente con otras áreas (Grupo de personas)?	/			
	Estrategia	Logro	¿Recibe algún incentivo, después de haber cumplido algún logro ?	/			
		Solución	¿Su jefe inmediato ayuda a dar solución a los inconvenientes que tiene?	/			
		Acción	¿Tiene conocimiento de las acciones que realiza la empresa para desarrollar sus estrategias?	/			
	Tiempo	¿Crees que el tiempo laboral, te es suficiente para cumplir con los objetivos del día?	/				
	Compromiso	¿Están comprometidos los miembros de su equipo con el objetivo deseado?	/				
Firma del experto: 			Fecha: <u>08.05.18</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO N°4

Acta de Validación N°03

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la Investigación: "Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Castillo Saire Victoria Dix							
Apellidos y nombres del experto: <u>TORES DE LA CRUZ, MARIO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SU GERENCIAS
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Empresarial	Planeación	Proceso	¿Comunica de manera inmediata el resultado del proceso cuando termina su labor?	1=Siempre 2=Casi Siempre 3=A Veces 4=Casi Nunca 5=Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Problema	¿Cuándo Ud. tiene un problema , sabe dónde acudir para solucionar ello?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planes	¿Es de su conocimiento la planeación estratégica realizada en tu organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Metas	¿Consideras que los objetivos están sujetos a la meta de la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Organización	Objetivo	¿Tiene en claro, cuáles son los objetivos de la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dirección y Control	Propósito		¿Te informan el propósito de alguna tarea delegada en la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Comunicación		¿Se desarrolla la comunicación como una actividad permanente en la Empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Cambio		¿Te sientes afectado por algún cambio repentino que pueda suceder en la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	VARIABLE DEPENDIENTE Rendimiento Laboral	Comportamiento del trabajador	Desarrollo		¿Considera Ud., que el desarrollo de la empresa está relacionado con su rendimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Habilidades			¿Consideras que desarrollas tus habilidades en el área que te encuentras?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Trabajo en equipo			¿El trabajo en equipo es constante en tu organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Objetivos		Grupo de Personas	¿Se interrelaciona constantemente con otras áreas (Grupo de personas)?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Logro	¿Recibe algún incentivo, después de haber cumplido algún logro ?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Solución	¿Su jefe inmediato ayuda a dar solución a los inconvenientes que tiene?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Estrategia		Acción	¿Tiene conocimiento de las acciones que realiza la empresa para desarrollar sus estrategias?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Tiempo	¿Crees que el tiempo laboral, te es suficiente para cumplir con los objetivos del día?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Compromiso	¿Están comprometidos los miembros de su equipo con el objetivo deseado?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:			Fecha: <u>08 MAYO 2018</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO N°5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo N°3 Matriz de Consistencia						
Título: "GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, LOS OLIVOS, 2018"						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Método
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente			
¿Cómo influye la gestión empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018?	Determinar la influencia de la gestión empresarial en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.	La gestión empresarial influye significativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018.	Variable 1 Gestión Empresarial	Planeación	Proceso	TIPO. Aplicada DISEÑO. No Experimental- de corte Transversal NIVEL. Explicativo - Causal MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Hipotético - Deductivo POBLACION. 50 trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018 MUESTRA-TIPO CENSAL 50 trabajadores INSTRUMENTO. Encuesta Cuestionario -tipo Likert
					Problema	
					Planes	
				Organización	Metas	
					Objetivo	
				Dirección y control	Propósito	
					Comunicación	
	Cambio					
	Operaciones					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente	Dimensión	Indicador	
¿Cómo influye el planeamiento en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018?	Determinar la influencia del planeamiento en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.	El planeamiento influye positivamente en el comportamiento del trabajador del sector industrial, Los Olivos, 2018.	Variable 2 Rendimiento de los trabajadores	Comportamiento del trabajador	Desarrollo	
					Habilidades	
¿Cómo influye la organización en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018?	Dar a conocer la influencia de la organización en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.	La organización influye en los objetivos del sector industrial, Los Olivos, 2018.		Objetivos	Trabajo en equipo	
					Grupo de Personas	
¿Cómo influye la dirección y el control en las estrategias del sector industrial, Los Olivos, 2018?	Determinar la influencia de la dirección y el control en las estrategias del sector industrial, Los Olivos, 2018.	La dirección y el control influye positivamente en las estrategias del sector industrial Los Olivos, 2018.		Estrategias	Logro	
					Solución	
					Acción	
					Tiempo	
					Compromiso	

ANEXO N°6

DATOS DE SPSS 24

datos-dix (1) (1).sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	P1_proceso	P2_problema	P3_planeacion	P4_meta	P5_objetivo	P6_proposito	P7_comunicacion	P8_cambio	P9_tarea	P10_desarrollo	P11_habilidades	P12_equipo	P13_personas	P14_logro	P15_solucion	P16
1	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	
2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	
3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	2	4	2	2	
4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	
5	2	2	4	3	1	3	4	3	4	2	5	4	2	3	2	
6	2	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	3	2	2	3	
7	4	5	5	3	3	4	3	1	4	1	3	4	4	5	3	
8	1	2	3	4	5	3	5	1	3	1	1	5	3	2	3	
9	2	4	5	1	2	2	3	1	4	1	3	3	1	2	2	
10	3	4	3	1	3	3	3	1	3	2	3	4	1	3	2	
11	3	2	1	2	4	3	2	1	3	1	5	3	3	1	1	
12	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	
13	4	3	4	4	4	3	5	1	3	4	2	5	3	2	1	3
14	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	5	1	2	2	2	
15	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	
16	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	
17	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	1	4	4	5	3	
18	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	
19	4	3	4	5	4	3	3	2	2	1	2	3	5	1	1	
20	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	
21	5	4	5	3	4	3	2	3	4	1	2	4	4	1	1	
22	1	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

01:31 22/06/2018

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?i=1055294503&o=1154823807&is=1&lang=es&ro=103

feedback studio | TESIS_victoria_dix_66.docx | /0 | 24 de 26



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL. LOS OLIVOS 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Victoria Dix Castillo Saire

ASESOR:
Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ
2018



Resumen de coincidencias X

30 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	18 %	>
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	8 %	>
3	es.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	2 %	>
4	repositorio.undac.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
8	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>

Página: 1 de 47 | Número de palabras: 7656 | Text-only Report | High Resolution | Apagado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial, Los Olivos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Castillo Saire, Victoria Dix

ASESOR:

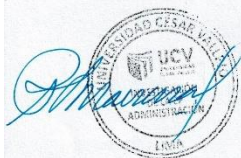
Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2018



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

“GESTION EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, LOS OLIVOS, 2018” de la estudiante **VICTORIA DIX CASTILLO SAIRE**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **30%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de julio de 2019





MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente el visto bueno que otorga el encargada del área de investigación de la Escuela Profesional de Administración Sede Lima Norte a la versión final del trabajo de investigación que presente el estudiante:

Srta. Victoria Dix Castillo Saire

Trabajo de Investigación titulado:

GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR INDUSTRIAL, LOS OLIVOS, 2018

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 25 de julio de 2018

NOTA O MENCIÓN : 18 (dieciocho)



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Castillo Saire Victoria Dix

D.N.I. : 48322541

Domicilio : Calle Capac Yupanqui N°215 Tahuantinsuyo -Independencia

Teléfono : Fijo : Móvil : 920516354

E-mail : victoriacastillo29P@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración de Empresas

Carrera : Administración de Empresas

Título : Licenciada en Administración de Empresas

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Castillo Saire Victoria Dix

Título de la tesis:

Gestión Empresarial y su influencia en el rendimiento de los trabajadores del sector industrial,
Los Olivos, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 25/09/19