



UPN
UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA
EMPRESA ESTIBADORA DEL DISTRITO DE
CHANCAY - 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autora:

Gianella Alexandra Cabrejo Melendez

Asesor:

Dra. María Jeanett Ramos Caveró
<https://orcid.org/0000-0001-5713-223X>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Susan Silvera Arcos	70066528
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Rosa Diana Pedroza San Miguel	45807238
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Olga Paola Aguirre Pérez	06807392
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
 Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

A mis adorados padres, mi querida hermana por su gran apoyo, esfuerzo y confianza,
a mis 4 amados abuelos por su cariño incondicional y a toda mi linda familia por su
motivación en cumplir mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino y permitir seguir adelante, mis padres por su apoyo en mi desarrollo profesional, mi hermana por sus consejos y sabidurías, a mi familia por su gran cariño e impulso, espero cumplir mis metas con esfuerzo y dedicación lograr mis objetivos para seguir en el camino del éxito que con perseverancia se puede llegar muy lejos.

Tabla de Contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
<i>1.2.1 Problema general</i>	15
<i>1.2.2 Problemas específicos</i>	15
1.3. Justificación del problema	15
1.4. Limitaciones	16
1.5. Objetivos	17
1.6. Hipótesis	17
1.7. Antecedentes	18
1.8. Bases teóricas	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	30



2.2 UNIDAD DE ESTUDIO	32
2.3 POBLACIÓN	32
2.4 MUESTRA	32
2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Y RECOLECCIÓN DE DATOS	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica de la variable gestión empresarial.....	34
Tabla 2. Ficha técnica de la variable rendimiento laboral.	35
Tabla 3. Valoración de Alfa de Cronbach.....	36
Tabla 4. Resumen de procesamiento de casos.	37
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad.....	37
Tabla 6. Validador del instrumento.....	38
Tabla 7. Prueba V de Aiken de gestión empresarial.	39
Tabla 8. Prueba V de Aiken de rendimiento laboral.....	39
Tabla 9. Baremos de gestión empresarial	40
Tabla 10. Baremos de rendimiento laboral	40
Tabla 11. Variable 1 de gestión empresarial.....	42
Tabla 12. Dimensión 1 de liderazgo.	42
Tabla 13. Dimensión 2 de planeamiento estratégico.	43
Tabla 14. Variable 2 de rendimiento laboral.....	44
Tabla 15. Dimensión 3 de rendimiento en la tarea.	44
Tabla 16. Dimensión 4 de rendimiento contraproducente.	45
Tabla 17. Dimensión 5 de rendimiento en el contexto.	46
Tabla 18. Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov ^a	47



Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.	48
Tabla 20. Nivel de correlación entre gestiona empresarial y rendimiento laboral.....	49
Tabla 21. Nivel de correlación entre el liderazgo y rendimiento laboral.....	50
Tabla 22. Nivel de correlación entre planeamiento estratégico y rendimiento laboral.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de alcance correlacional.....	31
--	----

RESUMEN

El éxito y crecimiento de una empresa está influenciado por trabajadores y la ejecución de sus objetivos laborales. Por ello esta investigación busca determinar la relación de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

El enfoque metodológico que presenta el estudio es cuantitativa-básica de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional. Para la determinación de los resultados se utilizó dos cuestionarios de tipo Likert que consta de 14 preguntas por la variable gestión empresarial y 16 preguntas derivadas de la variable rendimiento laboral con un total de 80 trabajadores. Estos resultados tuvieron una confiabilidad de 0,789 de valoración de alfa de Cronbach.

Finalmente, se concluyó que mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,000 entre la gestión empresarial y el rendimiento laboral, es decir ambas variables presentan una relación y el $Rho = 0,668$ siendo esta una representación de correlación positiva considerable de las variables.

PALABRAS CLAVES: Gestión empresarial, rendimiento laboral, liderazgo y planeamiento estratégico

ABSTRACT

The success and growth of a company is influenced by workers and the execution of their work objectives. For this reason, this research seeks to determine the relationship between business management and the work performance of the workers of a stevedore company in the district of Chancay - 2022.

The methodological approach presented by the study is quantitative-basic with a non-experimental cross-sectional design with a correlational level. To determine the results, two Likert-type questionnaires were produced, consisting of 14 questions for variable business management and 16 questions derived from variable work performance with a total of 80 workers. These results had a reliability of 0.789 Cronbach's alpha score.

Finally, it was concluded that through the non-parametric test of Spearman's Rho I yield a result of 0.000 between business management and work performance, that is, both variables present a relationship and $Rho = 0.668$, this being a considerable positive homologation representation of the variables.

Keywords: Business management, work performance, leadership and strategic planning

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En periodos de constantes cambios es importante ofrecer condiciones necesarias al personal con la finalidad que ellos demuestren y apliquen un mejor rendimiento en sus actividades laborales, por lo que, cada empresa debe definir y demostrar su propia identidad corporativa; por lo cual, ofrecer una gestión óptima en cada área reforzaría la base de la empresa (Cruz, 2018).

En un aspecto global, según informe de People Management Report indicó que el 63% de los trabajadores evidencian una inadecuada gestión empresarial, no están a gusto con las funciones que realizan y por lo cual están pensando en renunciar, o en todo caso el rendimiento de las áreas empieza a descender. No obstante, el 39% de las empresas mexicanas estiman que la gestión empresarial es buena, el 8% considera muy bueno, regular un 47% y mientras que el 6% confirma que es deficiente. Entonces, los gerentes realizan una labor más eficiente para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos que conlleva a un mejor dominio de sus funciones. (Eades, 2021).

Es por ello que, las empresas en España elaboran sus planes de su personal cuidadosamente, pues aseguran contar con profesionales capacitados y eficientes. Así mismo, la integración de todos los procesos de la empresa logre el beneficio adecuado. Ante ello, las empresas que poseen un plan estratégico que permita atraer personal clave que avalen el éxito y estabilidad en el mercado como también, deben reconocer adecuados profesionales que desarrollen sus labores y a la vez motivar y conservar a aquellos altamente calificados, pues el recuso más importante de una empresa (Montoya y Boyero, 2016).

En los países latinoamericanos como México el talento humano aporta gran valor en los negocios públicos y privados, se menciona el rendimiento como factor clave de las actividades primordiales, dirigidas a la extensiva importancia de acuerdo al ambiente de trabajo, entonces los líderes o gerentes de cada organización tendrán que fomentar un adecuado ambiente laboral que brinde iniciativa y refuerce emociones de cada colaborador (Pedraza, 2020).

En otras palabras, la gestión empresarial es un mecanismo que trabaja en conjunto a los colaboradores, permitiendo que las funciones que están realizando este acorde a lo planificado. A través, de la adecuada incorporación de la gestión empresarial se alcancen objetivos, es esencial que los gerentes tomen en cuenta la gestión administrativa; en tal sentido, como pieza clave de la gestión empresarial, es la administración; porque radica en la atención de las necesidades internas y externas de la empresa, como también es importante planear, organizar, dirigir y controlar para asegurar el éxito. (Picado y Golovina, 2021).

A nivel nacional se evidenció que las empresas peruanas por la inadecuada planificación no logran mantenerse en el mercado y en menos de un año quiebran; por el contrario, aquellas que consiguen el control empresarial son las que se convierten cada vez más valiosas en el mercado competitivo, aumentan ampliamente su cadena productiva y por esa razón requieren de personal calificado para que el reflejo de sus acciones sea de gran colaboración. (Ministerio de la Producción, 2018).

En ese sentido, se observó que en la empresa estibadora líder en el rubro, no presenta características que desarrollen un adecuado rendimiento laboral y requiere identificar estrategias que contribuyan al rendimiento laboral, formulándose como

pregunta de investigación ¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de Chancay-2022?

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de Chancay-2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el liderazgo se relaciona en el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de Chancay-2022?

¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de Chancay-2022?

1.3. Justificación del problema

Se desarrolla las siguientes justificaciones: Teórica, metodológica y práctica.

1.3.1 Justificación teórica

El estudio, tiene como propósito conocer la relación de la gestión empresarial y el rendimiento laboral, asimismo servirá como fuente bibliográfica en el conocimiento de las variables ya que se ha identificado que existen pocas investigaciones que las incluyan. Por lo cual, es fundamental enriquecer las teorías y de ellas dependen comparar los resultados, en tal sentido la gestión empresarial está representado por el autor López y De la Garza (2019) y el rendimiento laboral se sostiene por los autores Gabini y Salessi (2016).

1.3.2 Justificación metodológica

El estudio servirá para orientar a otras investigaciones de tipo correlacional como fue el proceso para recopilar los datos, esta manera el instrumento acoplado en el estudio podrá ser utilizado en otras investigaciones que presenten las mismas variables o una de ellas, puesto que este instrumento es totalmente válido y confiable. Asimismo, las herramientas estadísticas dejan como evidencia para que otros estudios interpreten, analicen y lo representen en los casos oportunos.

1.3.3 Justificación práctica

Respecto a los resultados, la empresa tendrá en cuenta toda la información para realizar acciones que beneficien a sus trabajadores y a la misma con el fin de conseguir sus propósitos. Así mismo, la investigación servirá como ejemplo para la colocación de estrategias y tener cuenta diversos aspectos que determinen el crecimiento y éxito a futuro ya que es importante enfatizar que la gestión empresarial es la parte primordial del rendimiento que desarrollen los trabajadores para el cumplimiento de sus labores.

1.4. Limitaciones

En primera instancia el contexto de la pandemia fue un punto que originó retrasos en la investigación, identificándose diversos problemas como; acceso a los trabajadores por temor al contagio, lo que originó demora en la recolección de información, sin embargo, se buscó otras estrategias como por ejemplo la creación del cuestionario virtual y del cual permitió un mejor acceso con los trabajadores. En otro aspecto, se tuvo una limitación bibliográfica porque hubo una escasa disposición de antecedentes que contengan ambas variables de estudio, no obstante, por medio de



fuentes de artículos científicos se pudo encontrar y permitió tener mayor fundamento en las teorías.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

1.5.2 Objetivo específicos

Identificar la relación del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

Identificar la relación del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

Existe relación significativa del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa estibadora del distrito de chancay - 2022.

1.7.1 Ámbito internacional

Según Acosta y Jiménez (2020) en su estudio del *modelo de gestión empresarial*, su finalidad fue caracterizar la gestión empresarial en el sector privado, utilizando procedimientos descriptivos no experimentales, se realizaron cuestionarios a 120 empresas del sector obteniendo como resultado que los empresarios el 58% no lograron llevar el mando de sus compañías; por otro lado el 58% indicaron que nunca coordinan acciones para que los planes empresariales se cumplan según los objetivos. Finalmente se concluyó que, los elementos como la planificación y organización son aplicados favorablemente por las empresas, además la dirección está orientada a los objetivos empresariales mientras que el control tiene relación de acciones y planes empresariales, así mismo mencionan que las decisiones son las más requeridas de atención.

Para Bautista y Guacari (2019) en su investigación sobre *gestión empresarial en Mipymes*, tuvo como objetivo analizar la gestión empresarial y la competitividad de las empresas para contribuir en la toma de decisiones; utilizando método descriptivo de corte transversal; como información se realizó 36 encuestas a una población de 120 personas de diferentes empresas. Se tuvo como resultado que el 58% de los encuestados no planifica, no cuenta con organización en las actividades de su negocio, esto quiere decir que desconocen la importancia de la planeación y organización. Finalmente concluyeron que la gran parte de los gerentes expresan bajos niveles de conocimiento e información de cómo administrar una empresa y los diferentes factores de gestión, como también el desarrollo de las mejoras en sus procesos administrativos, y en su aprendizaje profesional; las conductas y capacidades para la ejecución en la toma de decisiones no son adecuadas.

Peñañiel et al. (2019) presentó los *estilos de liderazgo en empresas*, tuvo como objetivo determinar estilos de liderazgo de los gerentes en la satisfacción e influencia de sus colaboradores, se empleó como método descriptivo correlacional-cuantitativo, con la ayuda de un cuestionario de 26 preguntas a una población de 84 gerentes de pequeñas empresas del sector. Como resultado obtuvo que el 80% de los empleados indicaron que el gerente casi siempre desarrolla un adecuado ambiente laboral y el 86% indicó que el gerente genera un ambiente de confianza y plantea propuestas de solución. Finalmente, concluyó que existe relación significativa en el liderazgo que emplean los gerentes hacia la satisfacción del trabajador, ya que mientras más escaso sea, menor será el rendimiento, el liderazgo transformacional en el que se dirige a las tareas y funciones del trabajador en base a la inspiración, dirección y motivación al realizar las labores como apoyo a la empresa.

Según Castro et al. (2020) *la gestión de talento humano en el ambiente laboral*, tuvo como objetivo principal el diseño de un modelo de gestión, utilizando como metodología descriptiva y de enfoque cuantitativo, por medio de encuestas se pudo recopilar información a una muestra de 25 colaboradores con mayor jerarquía y que tengan conocimiento de las áreas. Como resultado el 62% establecieron que no fueron capacitados de acuerdo a sus puestos de trabajo y el 68% indicaron que el procedimiento de reclutamiento fue regular. Finalmente, se concluyó que se debe plantear modelos de gestión acerca del personal detallándose la diferencia del ambiente laboral, conocimientos en las contrataciones, mejorar la estabilidad emocional y física de los trabajadores, como también el aporte de los líderes y capacitaciones de motivación.

Para Gaspar (2021) en su estudio *factores influyentes en el éxito empresarial*, como objetivo principal fue identificar el valor de la gestión de los colaboradores y su influencia en su cargo laboral para los propósitos en las organizaciones, se trabajó a nivel documental-descriptivo no experimental mediante teorías que sustentan gestionar la ejecución de tareas, recopilando estudios que permitan analizar y describir la investigación. Se pudo concluir que el recurso fundamental y elemento funcional con el que cuenta una organización son los miembros quienes lo conforman, mientras que el talento humano se encarga de la eficiencia y capacidad del personal para el establecimiento de funciones donde se promueve el desempeño, de esta manera el personal comprometido a los objetivos, visión y misión, cultura y políticas para obtener el éxito empresarial.

1.7.2 Ámbito nacional

Respecto a García et al. (2021) la *gestión empresarial en asociaciones*, su objetivo fue analizar los procesos de las gestiones empresariales que emplean tres diversas organizaciones encargadas del Banano orgánico; como metodología se aplicó el nivel descriptivo porque analiza la muestra seleccionada utilizando encuestas. Por lo cual, se tuvo como resultado el 18,7% de inversión en patrimonio para la infraestructura y equipos; la primera asociación arrojó un 38% y la segunda asociación el 97% de inversión en patrimonio. Finalmente, se concluyó que la segunda asociación se diferencia de su gestión empresarial porque desarrolla un nivel alto de liderazgo y establecen juntas directivas para mejorar las capacidades del trabajador y es necesario que los socios realicen una mejor visión empresarial para el desarrollo óptimo de las asociaciones.

Según Loli y García (2021) en su investigación *estilos de liderazgo en*

empresarios agrícolas, presentó como principal objetivo determinar el estilo de liderazgo de los empresarios, utilizando el enfoque cuantitativo - correlacional, es así que por medio de un instrumento que mide el liderazgo y autoliderazgo se aplicó a 270 empresarios, además presentó una confiabilidad de Cronbach al 0,917. Se mostró una relación significativa y negativa del $r = -.175$ entre el liderazgo transformacional y estilos de Laissez-faire, es decir que a mayor valoración del estilo transformacional menor será las características de Laissez-faire. Se concluyó que, el estilo del liderazgo transformacional inspira al crecimiento continuo, identifica necesidades mediante la empatía, promueve ideas innovadoras y genera el dialogo para ideas a futuro.

Para Solis et al. (2017) el estudio del *recurso humano y la gestión empresarial*, su objetivo fue determinar la relación del recurso humano en la gestión empresarial de una empresa, se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de nivel correlacional, se estableció como instrumento el cuestionario con una muestra de 100 trabajadores. Como resultado se mostró que los recursos humanos y la gestión empresarial guardan un coeficiente del 0,861 por medio de Rho de *Spearman*, siendo el nivel $p < 0,05$, por lo cual existe un vínculo alto entre las dos variables. Se concluyó que el proceso de reclutamiento de colaboradores será la base de la gestión empresarial y que como aporte a futuro que brinda el trabajador a través de los conocimientos, competencia, compromiso, así mismo, la satisfacción del trabajador, el desarrollo personal, liderazgo y motivación con el fin de emplear un excelente desempeño laboral.

Respecto con Carhuayal (2020) en su estudio *influencia del rendimiento laboral*, presentó como objeto conocer la relación del clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores, por lo que se aplicó el método cuantitativo-

Correlacional con un diseño no experimental, además se recolecto información

mediante un cuestionario a una muestra no probabilística de 25 trabajadores. Se tuvo como resultado que el clima organizacional y el rendimiento guardan un coeficiente de relación del 0,76 ya que su significancia fue $p < 0.05$. Se concluyó que el desafío que presentan los trabajadores aumenta su rendimiento, así mismo el trato de los jefes y trabajadores influye de manera progresiva.

En cuanto a Yallerco y Umire (2019) en su investigación *estilos de liderazgo en el rendimiento*, se tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo y el rendimiento laboral de los enfermos de un centro médico, como enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional se aplicó una encuesta de 39 preguntas a una muestra de 120 profesionales de enfermería, entonces los datos hallados tuvieron una fiabilidad del 0,943 según el alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado que, existe relación significativa entre ambas variables, porque según la prueba Tau -b de Kendall resultó el p-valor 0,000 y el coeficiente de relación de 0,059 además los enfermeros presentan un liderazgo transformacional de un 74,2%. Concluyendo que existe una baja relación entre variables, ya que establecen el liderazgo de manera favorable pero el rendimiento laboral es deficiente por la demanda de personas.

Duran (2021) mencionó que el *planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional* como estudio cuantitativo no experimental correlacional – transversal, Aplicándose una encuesta a 50 trabajadores en escala de Likert, cada resultado tuvo como coeficiente de confiabilidad de 0,912 y 0,828 por medio del alfa de Cronbach. Para finalizar, se obtuvo que el planeamiento estratégico influye significativamente en el desarrollo organizacional, como valor correlación Rho Spearman fue de 0,444 y una significancia de 0,001 menor al 0,005. Se concluyó que el planeamiento estratégico

influye significativamente en el desarrollo organizacional, teniendo en cuenta los aspectos importantes como la visión y misión que forman parte del planeamiento estratégico, recalcando que los trabajadores se encuentran capacitados para realizar sus labores.

1.8. Bases teóricas

1.8.1 Gestión empresarial

1.8.1.1 Definiciones.

El termino gestión se deriva del latín “*gestio*” que significa administrar los recursos; administrar conlleva a la agrupación de acciones u operaciones asociadas a la dirección de una organización, los cuales serán dirigidos por los individuos de la organización para el alcance de las metas organizacionales (Mora et al., 2016). Respecto con Chiavenato (2007) la gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos.

La gestión administrativa es la parte fundamental de una organización debido a que involucra la mejora de la calidad y productividad mediante los procesos administrativos planteados, con la finalidad de ser eficaz y eficiente para la satisfacción de la empresa y de quienes lo integran, de esta forma se alcanza los resultados propuestos (Chávez et al., 2020). Por consiguiente, los factores son clave para lograr con éxito una gestión empresarial, esto radica en usar adecuadamente el liderazgo y la planeación estratégica (López & De la Garza, 2019).

1.8.1.2 Liderazgo.

El liderazgo es el manejo eficiente de la comunicación del jefe a trabajador, ya que es parte fundamental en el ambiente laboral fomentarlo, debido a que desarrolla un correcto trabajo en equipo y con ello genera la confianza y comprensión de necesidades para obtener resultados satisfactorios en las áreas (Gonzales et al., 2018). De manera que, en una organización el liderazgo se da mediante la participación activa y el alcance de resultados con la ayuda de capacitaciones orientadas al desarrollo eficiente del trabajador y así fomentar el crecimiento de la empresa (Guerrero et al., 2018).

El liderazgo empleado por el líder de una empresa será dirigido mediante sus capacidades, aptitudes y actitudes con el propósito de relacionar el desempeño de la empresa con la satisfacción del personal, como también evitar conflictos que generen consecuencias a futuro (Palafox et al., 2019).

1.8.1.3 Planeamiento estratégico.

El planeamiento estratégico es establecido mediante estrategias que permite mejoras y sean elaboradas para la eficiencia de recursos de una empresa a través del control interno y que permita conocer los procedimientos administrativos y la realización de la correcta ejecución de objetivos (Quispe et al., 2020). Para el planteo de las estrategias se tendrá en cuenta el planeamiento en la toma de decisiones que se debe realizar y definir en aspectos como la misión, visión, objetivos y metas, como también analizar el entorno de su competencia basadas en las 5 fuerzas de Porter para el éxito de la organización (Rivadeneira & Bustamante, 2020).

1.8.2.1 Definición.

El rendimiento laboral es aquel comportamiento que son esenciales para cumplir los objetivos de empresa y esté bajo control del trabajador; por lo que es medido en base a tres dimensiones que son; rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (Gabini & Salessi, 2016).

1.8.2.2 Rendimiento en la tarea.

El termino rendimiento se refiere a la relación de la ejecución del talento humano en las funciones que ejercen dentro de la organización por lo que será el resultado obtenido de una determinada labor (Palma, 2018). Así mismo, es la capacidad del trabajador para producir y generar trabajo de acuerdo al tiempo estimado o prolongado que conceda el logro de objetivos (Garnica, 2018).

En una empresa el rendimiento es la aplicación de estrategias que permiten elevar la productividad laboral en base a factores influyentes de un trabajador como el dominio de tareas, esfuerzos continuos, trabajo en equipo, supervisión y liderazgo (Diaz et al., 2017).

1.8.2.3 Comportamientos contraproducentes.

En una organización el comportamiento que desarrolla el trabajador esta direccionado al entorno donde aplican sus labores como respuesta son las experiencias internas que captan en la empresa como también permite que el trabajador sea eficiente y eficaz en la realización de sus labores (Gomez et al., 2020). Así mismo, incentivar la motivación en el trabajador será direccionado e influyente en su comportamiento que desarrolle el cual será el reflejo de los objetivos de sus funciones (Flores et al., 2021).

Por otro lado, hace referencia a comportamientos desfavorables como las acciones negativas que afecten a la organización a través de la pérdida de tiempo, aportes ineficientes y generar conflictos que dañen al éxito de la empresa (Bayona & Guevara, 2019).

1.8.2.4 Rendimiento en el contexto.

Es la relación significativa de acuerdo a las características de tareas y conocimientos como también el desempeño individual el cual tiene mayor adaptabilidad en el ámbito laboral del trabajador, porque contribuye al contexto social, psicológico y organizacional de la empresa (Ramírez & Nazar, 2019). Duque et al. (2017) hace referencia a los trabajadores que tengan la capacidad de autoevaluar sus emociones y poder identificar su entorno de acuerdo a las habilidades que puedan desarrollar como: el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación efectiva, el compromiso y las responsabilidades, mediante el aspecto emocional identifiquen el desempeño de su trabajo y reconocer las dificultades emocionales para el análisis de su desarrollo en el área laboral, como también reconocer el beneficio y sus competencias laborales de cada trabajador.

1.8.3 Teorías de la gestión empresarial

En 1916 plantea Fayol una teoría que es considerada clásica de la administración, la gestión comprende todo lo que se hace en la organización hacia un fin, para ello se cuenta con todo los recursos o materiales necesarios y la designación de recurso humano capacitado para llevar a cabo las actividades con eficacia. Una gestión científica, es eficiente y se logra mediante la racionalización del trabajo del operador y el aporte individual. Por el lado contrario, en la teoría clásica, se basa en la organización como un todo y su estructura organizacional para garantizar la

eficiencia de todas las partes, ya sean instituciones y/o personas (Hernández, 2011).

En cuanto a la teoría de la trilogía de Juran, sostiene que las organizaciones establecen objetivos de producción más desafiantes, la relación individuo-grupo-organización emerge como un disparador para el proceso de mejora continua. Juran ha elegido un enfoque de gestión que comunica la responsabilidad de la alta dirección de gestionar la calidad mediante la identificación de cinco áreas principales de responsabilidad de gestión: 1) desarrollar la política de calidad de la organización; 2) seleccionar la calidad del diseño (proceso o servicio); 3) diseñar la política de la organización planes relacionados con la calidad; 4) establecer mediciones de lo que sucede en la organización en relación con la calidad; 5) revisar los resultados obtenidos sobre lo que se quiere lograr y las acciones a tomar en caso de desviaciones significativas (Salatino et al., 2021).

Mientras que Weber plantea la teoría burocrática y menciona sobre una organización formal y el sistema de gestión, que garantiza la eficiencia y eficacia, y establece cinco principios: primero la autoridad oficial del jefe proviene del status jerárquico; segundo, cuando las personas tienen que ocupar los cargos de acuerdo a sus propio desempeño, tercero, cuando se debe tener muy claro el alcance de la designación de autoridad y sus responsabilidades como acción formal en cada puesto; cuarto, el ejercicio de la autoridad se ejecuta con eficiencia en una empresa cuando los puestos están ordenados jerárquicamente; quinto, los gerentes deben crear un sistema definido de reglas, procedimientos y normas para el proceso operativo de manera uniforme.

Weber argumenta que las organizaciones que implementan los cinco principios crean una burocracia que mejora el desempeño. Las definiciones de reglas y especificaciones de puestos y los procedimientos operativos estandarizados (POE) que controlan las actividades, acciones, tareas; facilitan a los gerentes de las instituciones u organizaciones y el buen control de labor que realiza el subordinado (Jones & George, 2014).

1.8.4 Teoría del rendimiento laboral

En cuanto a la teoría de Campbell, los procesos de valoración y recompensa que vinculan los pagos externos que contribuyen los empleados con los beneficios que generan para los demás son críticos. Si la relación es estrictamente transnacional, se debe prestar atención a la misión sobre el dinero, estándares más altos o construir un mundo mejor; los resultados tendrán una escala de longevidad (Campbell et al., 2013).

La teoría de ajuste de trabajo, plantea que la insatisfacción o satisfacción en el ámbito laboral, es consecuencia de un ajuste o desajuste entre las necesidades, valores y habilidades esperadas en el trabajo y lo que se adquiere. Darwin (1994), sostiene que existe una relación o correspondencia entre individuo y ambiente laboral, en donde cada trabajador busca desarrollarse y mantener dicha correspondencia, el cual es un proceso continuo y dinámico. Por tanto, se concluye que el trabajador obtiene la correspondencia esperada y recibida en el ambiente laboral, sus necesidades y valores personales son satisfechos.

Asimismo, cuanto mayor sea la relación entre las habilidades de una persona y los requisitos del rol, mayor será la probabilidad de que haga un buen trabajo y así sea reconocido por la organización. Además, cuanto más relevantes

sean los requisitos funcionales o de la entidad para el valor que el colaborador busca a través del trabajo, más probable será que esté satisfecho.

Según la teoría RL genérico, según Murphy y Campbell fueron los pioneros en definir y especificar las dimensiones del constructo. El RL puede modelarse a partir de las siguientes dimensiones: (a) conductas del personal que son orientadas a la tareas, que tienen que ver con lo central de trabajo; (b) conductas interpersonales, que tienen que ver con la comunicación y la cooperación con un compañero de trabajo; (c) conductas que tienen que ver con la pérdida de tiempo, son aquellos comportamientos que evitan centrarse en labor que realiza; (d) conductas destructivas, que permiten riesgo de pérdida de productividad, daños, etc. (Gavini, 2018).

Según los autores Campbell et al. (1990), desarrollaron el modelamiento en base a las dimensiones: primero la destreza o habilidades en la tarea designada, es el grado que el individuo puede responder o desempeñar las tareas técnicas; en segundo lugar las destrezas o habilidades no específicas de la tarea, son actividades no propias del actividad o tarea designada; en tercer lugar la comunicación oral y escrita, son competencias para comunicarse ; en cuarto lugar el esfuerzo en labor, tiene que ver con la consistencia y perseverancia del trabajador; en quinto lugar la disciplina personal, hace mención al comportamiento negativo, que perjudica al trabajo; en sexto lugar rendimiento en equipo, la sinergia de trabajar con los demás trabajadores y en séptimo lugar gerenciamiento y administración, son los responsables plantear las políticas de la empresa (Gavini, 2018).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

El estudio es básico y está orientado a contribuir de manera estructurada en base a conocimientos científicos y no necesariamente alcanzar resultados prácticos de manera rápida. Se procura adquirir información real para incrementar el conocimiento teórico - científico, dirigido al hallazgo de principios y leyes (Hernández & Mendoza, 2019). De acuerdo con lo mencionado anteriormente la investigación obedece a las características nombradas para una tipología básica.

2.1.1 Enfoque cuantitativo

El estudio cuantitativo busca interpretar la información recolectada y analizar el comportamiento de la muestra a través de los datos numéricos. Así como lo menciona (Alan & Cortez, 2018) debido a que la presente investigación busca adquirir conocimientos que permita conocer la realidad al recolectar y analizar datos de las variables, entonces se empleó herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar los resultados. Es por ello, que el estudio se ajusta a la investigación cuantitativa el cual se procede a trabajar la información con el software estadístico SPSS.

2.1.2 Diseño no experimental-transversal

Para Arispe et al. (2020) en el estudio, el diseño no experimental se poya en la indagación de los fenómenos a estudiar de manera natural con la finalidad de ser analizados posteriormente y por lo cual no se manipulan las variables. Como también un corte transversal permite recoger los datos en un solo tiempo determinado.

Es por ello, que se aplicó un diseño no experimental porque no se manipularon las variables gestión empresarial y rendimiento laboral, por lo contrario, fue trabajado a partir de realidad real y la obtención de los datos fue de corte transversal porque se realizó en un solo tiempo programado.

2.1.3 Alcance correlacional

El presente estudio según Arias et al. (2020) indicaron que una el alcance correlacional se basa en la asociación de las variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas con el fin de dar a conocer el comportamiento de una variable con otra dentro del contexto actual.

En base a lo mencionado, el presente trabajo cumple con un alcance correlacional porque se pretende conocer si la gestión empresarial guarda relación con el rendimiento laboral.

Se simboliza de la siguiente manera:

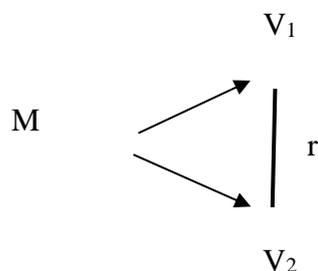


Figura 1.

Diagrama de alcance correlacional.

M: Muestra (Trabajadores de la empresa Estibadora).

V₁: Gestión empresarial.

r: Relación entre las variables.

V₂: Rendimiento Laboral.

2.2 Unidad de estudio

Consiste en el conjunto de individuos a estudiar, el cual corresponde como objeto de investigación a todas las personas que laboren y formen parte de la empresa (Leyva & Guerra, 2020). Entonces, es utilizada como unidad para analizar el cual se consideró el total de trabajadores de la empresa estibadora durante el año 2022.

2.3 Población

Se encuentra conformado por personas o fenómenos que se darán a conocer en el estudio y que interesa ser investigados, cabe mencionar que se delimita la población de acuerdo a su tamaño, ya que si es pequeña se debe abarcar la totalidad, entonces una población está constituida por todos aquellos individuos a estudiarse y que están determinadas con ciertas características para ser utilizados en el procedimiento de análisis (Mendoza & Ramírez, 2020).

Por ello, el estudio tiene como población a los trabajadores de una empresa estibadora en Chancay, conformado por 80 personas entre ellos se encuentran las áreas: administrativa, contabilidad, supervisores y obreros.

2.4 Muestra

Se da en la representación de un subgrupo de individuos que forme la mayor parte de una población, para que posteriormente sean sometidos a un estudio y determinar sus características. Ante ello, Ozten y Manterola (2017) indicaron que la muestra es la selección de sujetos e individuos que representa y se encuentra disponible para ser incluidos en el estudio y que serán accesibles como parte fundamental de la investigación. Como también lo indica Tamayo (2004) la

muestra censal es el estudio de los caracteres de un conjunto de la totalidad mediante una población o una fracción considerable.

Ante lo mencionado el estudio comprende una muestra de 80 trabajadores ya que es el total de personas que laboren dentro de la empresa estibadora y que están debidamente al alcance de la investigación considerándose durante el año 2022 en la ciudad de Chancay.

Muestreo

Se considera no probabilístico porque hace referencia que la elección de la muestra no depende de una probabilidad, sino del criterio o decisión sobre las características y el contexto del investigador (Hernández & Mendoza, 2019). Por lo cual, en esta investigación guarda un muestreo no probabilístico porque no se ha necesitado de ninguna probabilidad o fórmula para hallar a la muestra, sino por razones del investigador se tomó en cuenta el total de 80 trabajadores de la empresa.

2.5 Técnicas e Instrumentos y Recolección de datos

2.5.1 Técnica

Se empleó en la siguiente investigación fue mediante la encuesta, así como lo señalaron Feria et al. (2020) permite recolectar y analizar la información para establecer una relación con el sujeto de estudio, también accede a una mejor tabulación en la recolección de la información recibida a través de cuestionario empleado para que así le facilite al investigador y sea más útil al plantear los resultados. Con la finalidad de que permita el entendimiento en la recolección de información como también en el registro de situaciones y contextos que con llevan en la empresa.

2.5.2 Instrumentos

El instrumento empleado para la variable “*Gestión empresarial*” fue desarrollado por López y De la Garza (2019) donde es conformado por 14 ítems estableciendo 2 dimensiones liderazgo (L) y planeación estratégica (PE), dirigidas a los trabajadores de la empresa. El cuestionario establece 7 preguntas para cada dimensión respectivamente mencionadas, se formuló a través de la escala de Likert. En la siguiente tabla se detalla por medio de una ficha del instrumento de gestión empresarial.

Tabla 1.

Ficha técnica de la variable gestión empresarial.

Gestión Empresarial	
Nombre:	Cuestionario de la variable gestión empresarial
Instrumento:	Cuestionario de 14 ítems.
Autor:	López y De la Garza
Año:	2019
Adaptado:	
Aplicación:	Virtual y anónima
Tiempo:	10 minutos
Muestra:	Trabajadores de la empresa Estibadora
Escala de medición:	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1

Nota. Elaboración propia

Mientras que para la variable “Rendimiento laboral” fue establecido por Gabini y Salessi (2016) donde es conformado por 16 ítems mediante el formato Likert el cual tiene como factores: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes y Rendimiento en el contexto.

Tabla 2.

Ficha técnica de la variable rendimiento laboral.

Rendimiento Laboral	
Nombre:	Cuestionario de la variable rendimiento laboral
Instrumento:	Cuestionario de 16 ítems.
Autor:	Gabini & Salessi
Año:	2016
Adaptado:	
Aplicación:	Virtual y anónima
Tiempo:	10 minutos
Muestra:	Trabajadores de la empresa Estibadora
Escala de medición:	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1

Nota. Elaboración propia

2.5.3 Recolección de datos

Los datos designados fueron establecidos mediante encuestas, en primera instancia se procedió a solicitar el permiso adecuado a la empresa para solicitar los correos o números de celular a los trabajadores para realizar el cuestionario ya que sería de manera virtual el cual no tomaría mucho tiempo, la finalidad fue de realizar y tener en cuenta lineamientos de recolección de datos por ello se utilizaron herramientas cuantitativas mencionadas con el propósito de indagar y explorar datos, utilizando escalas de Likert para medir y clasificar datos para un mejor aporte del objeto a estudiar el cual son los trabajadores de la empresa estibadora, se tuvo en cuenta un total de 30 ítems y/o preguntas con sus alternativas respectivas tanto como para el personal administrativo y directivo. Por último, se recolectó la información necesaria para clasificarlas y analizarlos adecuadamente para el desarrollo de objetivos.

2.6 Confiabilidad y validez

2.6.1 Confiabilidad

En la etapa de confiabilidad consiste en medir los resultados del instrumento con el fin de conocer el grado de homogeneidad, es decir si la aplicación en una misma unidad de análisis genera resultados iguales (Hernández & Mendoza, 2019).

Por lo cual, en esta etapa se medirá la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, ya que según Pino (2010) mencionó que el coeficiente de Alfa de Cronbach sirve para saber el grado de confiabilidad para una escala de Likert.

Tabla 3.

Valoración de Alfa de Cronbach.

Coeficiente	Nivel
Coeficiente alfa > .9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Nota. Pino (2010)

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Nota. SPSS v. 26

Una prueba piloto consiste en administrar una proporción pequeña de muestra para garantizar la eficacia y pertinencia de los resultados, como también las condiciones de aplicación y procedimientos; con ello proceder a calcular la confiabilidad y validez (Hernández & Mendoza, 2019)

Se observa en la tabla 4 que para la prueba piloto los 15 ítems fueron válidos, sin excluir ningún caso de análisis. Con este dato se comprueba la confiabilidad de la prueba piloto que se visualiza en la tabla.

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,789	30

Nota. SPSS v. 26

De acuerdo con la tabla 5, se puede observar que la confiabilidad resultó 0,789 y según la valoración de alfa de Cronbach de Pino (2010), este indicador representa un coeficiente de alfa aceptable, por lo tanto, se procede al desarrollo de la validez y el estadístico de los datos.

2.6.2 Validez

Un instrumento es válido cuando realmente mide las variables que se pretende investigar, por lo cual en el proceso de validación se requiere de varios expertos o jueces que determinen esa validez, y debe contener lo siguiente:

1. Conocimiento profundo de la variable a medir.
2. Experiencia en la construcción de instrumentos de acopio de datos (Córdova, 2019).

Por lo tanto, los dos instrumentos fueron validados por expertos en la materia y de acuerdo a su criticidad dieron el visto bueno, se evidencia en la tabla los datos de los expertos.

Tabla 6.

Validador del instrumento.

N	Apellidos y nombres	DNI	Grado académico	Resultado
1	Pedroza San Miguel, Rosa Diana	45807238	Doctor	Aplicable
2	Canales La Rosa, Jorge Luis	15614483	Doctor	Aplicable
3	Omar Cosme Silva	25717320	Magister	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Asimismo, cada validez de los expertos fue medido por la prueba V de Aiken, según Aiken (1985) permite valorar las puntuaciones de un conjunto de jueces con respecto a un instrumento y estas pueden ser dicotómicas (valores de 0 ó 1) y politómicas (valores de 0 a 5); además el resultado de la valoración puede estar entre 0 y 1, mientras más se acerca al 1 se dice que contiene una excelente validez.

Por lo tanto, al aplicar la prueba V de Aiken, resulta la siguiente

información:

Tabla 7.

Prueba V de Aiken de gestión empresarial.

Variable 1. Gestión empresarial				
	Relevancia	Coherencia	Claridad	Total
Dimensión 1	0.84	0.84	0.84	0.84
Dimensión 2	0.86	0.86	0.86	0.86
Variable 1	0.85	0.85	0.85	0.85

Nota. Elaboración propia

Tabla 8.

Prueba V de Aiken de rendimiento laboral.

Variable 1. Rendimiento laboral				
	Relevancia	Coherencia	Claridad	Total
Dimensión 3	0.89	0.89	0.89	0.89
Dimensión 4	0.89	0.89	0.89	0.89
Dimensión 5	0.89	0.89	0.89	0.89
Variable 2	0.89	0.89	0.89	0.89

Nota. Elaboración propia

Según los resultados de la prueba V de Aiken de gestión empresarial fue de 0,85 y para rendimiento laboral fue de 0,89 esto quiere decir que presentan ambas variables una excelente validez, ya que se acercan a la unidad.

2.7 Análisis de datos

En el presente estudio se tuvo en cuenta inspeccionar y explorar los datos recopilados para resaltar la información más útil e importante, de manera que se responda al objetivo, así con lo menciona Torrachi et al. (2019) se analizan por

medio de procesos estadísticos con tablas, figuras, coeficiente de relación; con el propósito de responder a los objetivos y la constatación de las hipótesis.

Análisis descriptivo

En la investigación toda información recaudada se presentó en gráficos estadísticos y tablas de frecuencia con el apoyo del programa SPSS versión 26, por lo cual se calculó los baremos de cinco escalas para las variables y dimensiones que son las siguientes:

Tabla 9.

Baremos de gestión empresarial

Variable	Escala	Min	Max
Gestión empresarial	Nunca	14	25
	Casi nunca	26	36
	A veces	37	48
	Casi siempre	49	59
	Siempre	60	70

Nota. Elaboración propia

Tabla 10.

Baremos de rendimiento laboral

Variable	Escala	Min	Max
Rendimiento laboral	Nunca	16	29
	Casi nunca	30	42
	A veces	43	54
	Casi siempre	55	67
	Siempre	68	80

Nota. Elaboración propia

Análisis inferencial

En esta etapa se debe comprobar las hipótesis planteadas y para lo cual es necesario aplicar la prueba de normalidad. Esto consiste en analizar si los resultados recogidos guardan o no, una distribución normal; entonces como la muestra fue mayor a 50 entonces se tomó la decisión de tomar usar la prueba de

Kolmogorov-Smirnov^a, con esta información se pudo determinar que prueba estadística usar para comprobar las hipótesis.

2.8 Aspectos éticos

Se respetó los parámetros al redactar la información de mediante el estilo American Psychological Asociación (APA), como también la información utilizada es confiable ya que provienen de artículos científicos y libros confidenciales, se recabaron que las personas que participaron en el presente estudio con su consentimiento informado, como método de estudio para la realización de las encuestas han sido cordialmente programados respetando su tiempo y disponibilidad para realizar la información, finalmente se actuó con prudencia para el uso de la información del estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis descriptivo de gestión empresarial

Tabla 11.

Variable 1 de gestión empresarial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5
	Casi nunca	7	8,8	11,3
	A veces	17	21,3	32,5
	Casi siempre	50	62,5	95,0
	Siempre	4	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Del total de encuestados, se puede evidenciar que el 5% indicó que siempre aplican una buena gestión empresarial, además el 62,50% manifestaron que casi siempre desarrollan una buena gestión empresarial, el 21,25% destacó que como a veces, sin embargo, el 8,75% y 2,50% indicaron que casi nunca y nunca emplean una buena gestión empresarial.

Tabla 12.

Dimensión 1 de liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5
	Casi nunca	8	10,0	12,5
	A veces	18	22,5	35,0
	Casi siempre	38	47,5	82,5
	Siempre	14	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Del total de participantes en la encuesta, el 17,50% manifestó que sienten que siempre practican un buen liderazgo en la empresa, el 47,50% precisó que casi siempre disponen de un buen liderazgo por parte de sus jefes inmediatos, también el 22,50% comentó que a veces tienen buen liderazgo, sin embargo, el 10% y el 2,50% indicaron que casi nunca y nunca respectivamente hay presencia de liderazgo.

Tabla 13.

Dimensión 2 de planeamiento estratégico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,5	2,5	2,5
Casi nunca	8	10,0	10,0	12,5
A veces	25	31,3	31,3	43,8
Válido Casi siempre	33	41,3	41,3	85,0
Siempre	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

De los encuestados, el 15% manifestó que siempre evidencian un planeamiento estratégico en la empresa, el 41,25% y 31,25% indicaron que casi siempre y a veces respectivamente evidencian un planeamiento estratégico; sin embargo, el 10% y 2,50% indicaron que casi nunca y nunca respectivamente evidencian un plan estratégico por parte de sus jefes hacia la empresa.

Análisis descriptivo de rendimiento laboral

Tabla 14.

Variable 2 de rendimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	5,0	5,0	5,0
A veces	15	18,8	18,8	23,8
Válido Casi siempre	55	68,8	68,8	92,5
Siempre	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Del total de encuestados, el 7,50% indicaron que siempre observan un buen rendimiento laboral, además el 68,75% indicaron que casi siempre muestra un rendimiento laboral; como también el 18,75% observó que a veces evidencian un rendimiento laboral, y solo un pequeño porcentaje del 5% evidenció que casi nunca existe un buen rendimiento laboral.

Tabla 15.

Dimensión 3 de rendimiento en la tarea.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	9	11,3	11,3	11,3
A veces	13	16,3	16,3	27,5
Válido Casi siempre	43	53,8	53,8	81,3
Siempre	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Del total de participantes en la encuesta, el 18,75% indicaron que siempre evidencian un buen rendimiento en la tarea, el 53,75% manifestó que casi siempre evidencian un buen rendimiento en la tarea; sin embargo, el 16,25% indicó que a veces muestran un buen rendimiento en la tarea y solo el 11,25% manifestó que casi nunca muestran ese aquel rendimiento en las tareas.

Tabla 16.

Dimensión 4 de rendimiento contraproducente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0
	Casi nunca	10	12,5	17,5
	A veces	22	27,5	45,0
	Casi siempre	36	45,0	90,0
	Siempre	8	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Respecto a los resultados, el 10% indicó que siempre evidencian un buen rendimiento contraproducente, el 45% manifestó que casi siempre muestra un buen rendimiento contraproducente en las actividades de la empresa, además el 27,50% indicó que a veces muestran un rendimiento contraproducente, sin embargo, el 12,50% demostró que casi nunca evidencian un rendimiento contraproducente y solo el 5% precisó que nunca existe un buen rendimiento.

Tabla 17.

Dimensión 5 de rendimiento en el contexto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
A veces	18	22,5	22,5	32,5
Válido Casi siempre	27	33,8	33,8	66,3
Siempre	27	33,8	33,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

A partir de los resultados, se visualiza que el 33,75% indicó que siempre evidencian un buen rendimiento en el contexto, el otro 33,75% comentó que casi siempre existe un buen rendimiento en el contexto, sin embargo, el 22,50% indicó que a veces existe el rendimiento en el contexto y solo el 10% dijo que casi nunca evidencia en el rendimiento en el contexto de las actividades de la empresa.

Prueba de normalidad

Antes de iniciar con los procedimientos estadísticos de comprobación de hipótesis se debe corroborar si los resultados siguen o no una distribución normal, ello permite tomar la decisión bajo que prueba estadística se aplicará en la etapa inferencial, por lo cual se plantea de esta manera:

Paso 1: Plantear la hipótesis

H₀: Los datos de gestión empresarial y rendimiento laboral siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de gestión empresarial y rendimiento laboral no siguen una distribución normal.

Paso 2: Nivel de significancia

NC (nivel de confianza) = 0,95

$\alpha = 0,05$ (margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov-Smirnov^a

Si $n \leq 50$ se aplica Shapiro-Wilk

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor (sig) $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si p-valor (sig) $\geq 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 18.

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión empresarial	,405	80	,000	,711	80	,000
Rendimiento laboral	,391	80	,000	,736	80	,000

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Entonces, la muestra se conformó por 80 trabajadores y se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a para lo cual se puede observar en la tabla que la significancia tuvo un valor de 0,000 siendo este menor a 0,05 por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que es: Los datos de gestión empresarial y rendimiento laboral no siguen una distribución normal. Por lo tanto, como los resultados siguen una distribución no normal entonces se debe aplicar una prueba no paramétrica que es el *Rho de Spearman*.

Para conocer el grado de relación se recomienda seguir la siguiente tabla de los

autores Hernández y Mendoza (2019).

Tabla 19.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman.

Coefficiente de r de Spearman	Nivel de correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Hernández y Mendoza (2019).

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

H₀: No existe relación significativa de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

En el cual:

H₁ = hipótesis alternativa

H₀ = hipótesis nula

Cuando:

Sig (p-valor) > 0,05 entonces se acepta H_0 y se rechaza la H_1

Sig (p-valor) < 0,05 entonces se acepta la H_1

Tabla 20.

Nivel de correlación entre gestiona empresarial y rendimiento laboral.

		Gestión empresarial	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,668**
		N	80
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,668**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Como se puede observar la significancia o también llamado p-valor fue del 0,000 y como este es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo cual se confirma que existe relación significativa entre la gestión empresarial y el rendimiento laboral; con un coeficiente de relación del Rho = 0,668 y que representa a una correlación positiva de nivel considerable.

Hipótesis específica 1

H_1 : Existe relación significativa del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

H_0 : No existe relación significativa del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

Cuando:

Sig (p-valor) > 0,05 entonces se acepta H_0 y se rechaza la H_1

Sig (p-valor) < 0,05 entonces se acepta la H_1

Tabla 21.

Nivel de correlación entre el liderazgo y rendimiento laboral.

		Liderazgo	Rendimiento laboral
Rho de	Liderazgo	1,000	,569**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	80	80
Spearman	Rendimien to laboral	,569**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	80	80

Nota. Procesado en el software SPSS v. 26

Se observa que la significancia tuvo un valor del 0,000 entonces como este p-valor fue menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tal sentido se confirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el rendimiento laboral, entonces el coeficiente de correlación fue $Rho = 0,569$ y según con la tabla 19 representa a una correlación positiva de nivel considerable.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

H₀: No existe relación significativa del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.

Cuando:

Sig (p-valor) > 0,05 entonces se acepta H₀ y se rechaza la H₁

Sig (p-valor) < 0,05 entonces se acepta la H₁

Tabla 22.

Nivel de correlación entre planeamiento estratégico y rendimiento laboral.

		Planeamiento estratégico	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Planeamiento o estratégico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,332**
		N	80
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,332**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	80

Nota: elaboración propia

De acuerdo con el resultado, se percibe que el nivel de significancia fue 0,003 y como este valor es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa, de manera que se confirma que existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores. En tal sentido, el coeficiente de relación fue $Rho = 0,332$ y que representa a una correlación positiva de nivel media.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A partir de los hallazgos encontrados en el proceso estadístico, se procede a comparar con otras investigaciones que tuvieron similares o diferentes resultados y que permite generar nueva perspectiva de valoración con respecto a la problemática de estudio, en ese sentido respecto con la hipótesis principal se comprobó que el p-valor tuvo un valor de $0,000 < 0,05$ además el $Rho = 0,668$ representando una correlación positiva de nivel considerable. Entonces se puede identificar que existe una limitación de encontrar un estudio previo sobre la gestión empresarial y el rendimiento laboral, por lo cual se encontraron estudios similares como Solis et al. (2017) que comprueba que la gestión empresarial obtuvo un valor de $Rho=0,861$, siendo p-valor $< 0,05$ existiendo una relación alta. Por otro lado, el autor Carhuayal (2020) concluyó que el rendimiento laboral contiene un $Rho = 0,76$ ya que su nivel de significancia (p-valor) < 0.05 obteniendo que la gestión empresarial guarda un vínculo con el rendimiento de los trabajadores, así mismo el trato de los jefes y trabajadores influye de manera progresiva.

Respecto con la hipótesis específica uno se comprobó que el liderazgo guarda una relación con rendimiento laboral, ya que mediante la aplicación de un cuestionario a escala Likert se obtuvo un p-valor de $0,000$ y el $Rho = 0,569$ entonces se confirma que existe una correlación positiva de nivel considerable. Dicha información se constata con los autores Yallerco y Umire (2019), quienes obtuvieron como resultado un $Rho = 0,596$, eso quiere decir que existe una baja relación entre dichas variables, y establecen el liderazgo de manera favorable pero el rendimiento laboral es deficiente por la demanda de personas.

Por último, para la hipótesis específica dos se comprobó que hay evidencias de relación entre planeamiento estratégico y rendimiento laboral porque mediante la prueba estadística Rho de Spearman se logró comprobar que el p-valor fue 0,00 y el $Rho = 0,332$ que representa a una correlación positiva de nivel media. Entonces, se compara con el autor Duran (2021) donde aplicación la prueba de Rho de Spearman y se comprobó que existe una significancia de 0,001 y un $Rho = 0,444$ concluyendo que, el planeamiento estratégico influye significativamente en el rendimiento laboral, teniendo en cuenta los aspectos importantes como la visión y misión que forman parte del mismo.

Conclusiones

Finalmente, se determinó que la relación de la gestión empresarial y el rendimiento laboral, porque la significancia (p-valor) fue 0,000 por lo cual se confirmó la H_1 además el $Rho = 0,668$ obteniendo una relación positiva de nivel considerable entre las variables. Por lo que es importante que la gerencia general mantenga las buenas prácticas de gestión para garantizar la sostenibilidad de la empresa.

Asimismo, se identificó la relación del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores, ya que la significancia (p-valor) fue 0,000 por lo cual se aceptó la H_1 además el $Rho = 0,569$, concluyendo que existe una relación positiva considerable es importante que la relación del personal directivo hacia los trabajadores sea efectiva.

Por último, se identificó la relación del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores porque la significancia (p-valor) fue 0,003 por lo cual se confirma la H_1 y el $Rho = 0,332$ esto representa una relación positiva de nivel media. Por lo que es necesario articular de manera permanente con los grupos de interés interno y así obtener objetivos estratégicos bien establecidos.

REFERENCIAS

- Acosta, M y Jiménez, M. (2020). Modelo de Gestión Empresarial. *Revista FIPCAEC*, 16 (5), pp. 115-131. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/218/362>
- Aiken, L. (1985). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 40, 955- 959.
- Alan, D y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Arias, J., Covinos, M y Caceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Revista Multidisciplinar*, 4 (2), pp. 237- 243. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- Arispe, C., Yangali, Y., Guerreo, M., Lozada, O., Acuña, L y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bautista y Guacari (2019). Gestión empresarial y competitividad en las mipymes del centro comercial nueva Colombia de la ciudad de Cartagena., *Revista INNOVA ITFIP*, 3 (1), pp. 75-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964684>

Bayona, H y Guevara, L. (2019). Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales. *Revista colombiana de Psicología*, 28 (1), pp. 49-64.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923201>

Chávez, M., Castelo, Á., y Villacis, J (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 5(18), pp. 16-29.

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198>

Carhuayal, O. (2020). Influencia del Rendimiento Laboral en una empresa. *Gestión en el tercer milenio*. 23 (46), pp. 57 -64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano en el Ambiente Laboral, Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), pp. 184-203. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed). MCGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. <https://n9.cl/nrf1m>

Córdoba, I (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. (6ta ed). Editorial San Marcos.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), pp. 58-81. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004>

- Díaz, M., Carbajal, K y Echeverría, J. (2017). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016. *Revista de investigación y cultura*, 6 (1), pp. 48-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090856>
- Duran, K. (2021). Planeamiento Estratégico para el desarrollo Organizacional. *Revista científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales*. 1 (2), pp. 59 -67. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/142>
- Duque, J., García, M., y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo *Estudios Gerenciales*, 33, (144), pp. 250-260. <https://www.redalyc.org/journal/212/21253726005/21253726005.pdf>
- Eades, J. (2021). People Management Report: informe de gestión de personas. <https://es.predictiveindex.com/learn/inspire/resources/surveys-reports/people-management-report/>
- Feria, H., Matilla, M y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta. *Revista Didascalía*, 11 (3), pp. 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Flores, E., Azamar, M y García, M. (2021). Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral. *Revista de desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación*, 22 (8), pp. 39-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8559899>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*. 6 (8), pp. 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>



- García, L., Carnero, S., Seminario, M., y Flores, G. (2021) Gestión Empresarial en Asociaciones de banano orgánico del Valle del Chira, Sullana. *Revista ciencias sociales*, 27 (3), pp. 404-414.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Garnica, J. (2018). Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista arbitraria interdisciplinaria*, 2 (4), pp. 110-146.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564>
- Gavini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral; una exploración empírica*. Editorial Teseo.
- Gabini, S y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16 (1), pp. 31 -45.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., y Paredes, II (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42 (95), pp. 241-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Gómez, P., Vargas, M., Peña, J y Alvarado, P. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 6 (2), pp. 955 – 974. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Guerrero, C., Ballesteros, L., y Herrero, J. (2018). Gerentes y equipos de trabajo efectivo. *Dominio de las ciencias*, 4 (3), pp. 416-430.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560184>



Hernández, R y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (6° ed.). McGraw. Hill/Interamericana Editores S. A.

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática. *Escenarios*, 9 (1), pp. 38-51.
<http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1628>

Leyva, J y Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Educentro*, 12 (3), pp. 241-260.
<http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>

Loli, A y García, G. (2021). Estilos de liderazgo en Empresarios Agrícolas de la provincia de Chiclayo, Lambayeque. *Revista de investigación en Psicología*. 24 (1), pp. 179-195.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20609>

López, J y De la Garza, M. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova Scientia*, 22 (11), pp. 357-383.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052019000100357

Mendoza, A y Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compas.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>

Ministerio de la Producción (2018). *Anuario estadístico industrial, Mipyme y Comercio Interno*. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oece-documentos->

[publicaciones/publicaciones-anauales/item/718-2015-anuario-estadistico-industrial-
mipyme-y-comercio-interno](https://publicaciones/publicaciones-anauales/item/718-2015-anuario-estadistico-industrial-mipyme-y-comercio-interno)

Mora, L., Duran, M y Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2 (4), pp. 511-520.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802891>

Montoya, C y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20 (2), pp. 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35 (1), pp. 227-323. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palafox, Maria; Ochoa, Sergio y Jacobo, Carlos. (2019). Liderazgo en el proceso de sucesión: el caso de una empresa familiar mexicana. *Visión del futuro*, 16 (23), pp. 73-89.
<https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/373/212>

Palma, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 3(7), pp. 52-69.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/92>

Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), pp. 9–24.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191>

Peñañiel, G., Coello, D., Baque, L., y Mendoza, M (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Revista dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* (7) 19, pp. 1 – 18.

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/1215>

Pino, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos.

Picado, A y Golovina, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica De FAREM-Estelí*, 21 (10), pp. 96–114.

<https://www.camjol.info/index.php/FAREM/article/view/11610>

Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A y Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos humanos. *Revista internacional multidisciplinaria*, 20 (1), pp. 271 – 282.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528315>

Ramírez, R y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista psicológica: organizaciones y trabajo*, 19 (4), pp. 791-799.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6923201>

Rivadeneira, E y Bustamante, P. (2020). Gestión de calidad y el uso del planeamiento estratégico en micro y pequeñas empresas píladoras de arroz Lambayeque. *Rev. Epistemia*, 4 (2), pp. 1 – 7.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1343/1344>

Salatino, D., Cuadrado, G y Gómez, L. (2021). *Creatividad, investigación y lógica transcurativa*. Editorial grupo de investigación.

https://www.researchgate.net/publication/354602727_CREATIVIDAD_INVESTIGACION_Y_LOGICA_TRANSCURSIVA_IV



Solis, M., Palomino, M., Alanya, J y Vera, G. (2017). Recursos Humanos y la gestión Empresarial en Ingelectros Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (5), 210-219.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471685>

Tamayo, M (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A.

Torrachi, E., Córdova, A., Chiriboga, G y Villavicencio, E. (2019). Estrategia de análisis de datos para investigaciones en ciencias de la salud. parte 1. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(2), 13–20.

<https://oactiva.ucacue.edu.ec/index.php/oactiva/article/view/347>

Yallerco, L y Umire, Y. (2019) Estilos de liderazgo en el Rendimiento Laboral en el sector Salud. *Revista científica de ciencias de la salud*, 13 (1), pp. 32-36.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343/1684

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable y dimensiones	Población	Metodología	Estadística
¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay-2022?	Determinar la relación de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.	Existe relación significativa de la gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.	Variable 1. Gestión empresarial Dimensiones: Liderazgo Planeamiento estratégico	Unidad de análisis: trabajadores de la empresa Estibadora	Tipo: Básica Enfoque: cuantitativa	Estadística Descriptiva: en tablas y figuras SPSS. V. 26
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2. Rendimiento laboral Dimensiones: Rendimiento en la tarea Comportamientos contraproducentes Rendimiento en el contexto	Población: 80 trabajadores de la empresa Estibadora Muestreo: no probabilístico Muestra: 80 trabajadores de la empresa Estibadora	Alcance: correlacional Diseño: no experimental-transversal Confiability: mediante el Alfa de Cronbach	Estadística inferencial: Prueba de normalidad Prueba de hipótesis SPSS. V. 26
¿De qué manera el liderazgo se relaciona en el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay-2022?	Identificar la relación del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.	Existe relación significativa del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.				
¿De qué manera el planeamiento estratégico se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay-2022?	Identificar la relación del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.	Existe relación significativa del planeamiento estratégico y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa Estibadora del distrito de Chancay - 2022.				

Anexo N° 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN EMPRESARIAL	Los factores clave para lograr con éxito una gestión empresarial, radica en uso adecuado del liderazgo y la planeación estratégica (López y De la Garza, 2019).	LIDERAZGO (L)	Alta Gerencia y Alta Dirección	Proceso de gestión y mejora de la calidad (L1)
				Habilidades de calidad (L2)
				Participación y actividades de mejora (L3)
				Capacitación de los empleados (L4)
				Organización de recursos (L5)
				Reuniones (L6)
				Negocios a largo plazo (L7)
		PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO (PE)	Organización	Misión de apoyo para empleados (PE1)
				Planificación integral corto y largo plazo (PE2)
				Capacidades y necesidades (PE3)
				Operaciones de negocio (PE4)
				Valores de calidad (PE5)
				Proceso de planificación (PE6)
				Mejora del servicio (PE7)

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
RENDIMIENTO LABORAL	Son aquellos comportamientos que son esenciales para cumplir los objetivos de empresa y este bajo control del trabajador; por lo que es medido en base a tres dimensiones que son; rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto (Gabini y Salessi, 2016).	RENDIMIENTO EN LA TAREA (FACTOR 1)	Funciones y tareas laborales	Tiempo y esfuerzo en el trabajo
				Soluciones creativas
				Labores desafiantes
				Apoyo en las tareas adicionales
				Resultados obtenidos
				Conocimientos actualizados
		COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES (FACTOR 2)	Problemas y Discusiones laborales	Desafíos
				Discusiones internas
				Comentarios inapropiados
				Problemas e inquietudes
		RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO (FACTOR 3)	Aportes positivos en el trabajo	Aspectos negativos
				Comentarios fuera de lugar
Planificación de funciones				
Habilidades laborales				
				Participación de reuniones
				Aportes laborales

Anexo N° 3 Cuestionario

El cuestionario tiene como nombre “Gestión empresarial y el rendimiento laboral de los trabajadores en una empresa estibadora del distrito de Chancay – 2022”, del cual se necesita de su gentil apoyo en responder las siguientes afirmaciones de acuerdo a su criterio, recuerde que no existe respuesta buena o mala. Además, la información proporcionada es anónima y será analizada con total discreción. Por favor de marcar con un aspa “X” en casillero que crea conveniente de acuerdo a:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Variable 1: Gestion empresarial	Escala de medición				
Dimensión 1. Liderazgo	1	2	3	4	5
1. La alta dirección participa activamente en el proceso de gestión y mejora de la calidad del producto / servicio que ofrece la organización.					
2. La alta gerencia aprende conceptos y habilidades relacionados con la calidad del producto /servicio.					
3. Los altos directivos alientan fuertemente la participación de los empleados en las actividades de mejora.					
4. La alta dirección capacita a los empleados para resolver problemas de calidad sobre el producto / servicio.					
5. La alta gerencia organiza recursos adecuados para la educación y capacitación de los empleados.					
6. La alta dirección discute diversas cuestiones relacionadas con la calidad en las reuniones de la alta dirección.					
7. La alta gerencia persigue negocios a largo plazo.					
Dimensión 2. Planeamiento estratégico					
8. Nuestra organización tiene una misión que se ha comunicado a través de la compañía y es apoyada por nuestros empleados.					
9. Nuestra organización tiene un proceso de planificación integral y estructurado que establece y revisa regularmente metas a corto y largo plazo.					
10. Nuestra organización siempre incorpora las capacidades de los proveedores y las necesidades de otras partes interesadas, incluida la comunidad, cuando desarrollamos nuestros planes, políticas y objetivos.					
11. Nuestra organización tiene una declaración por escrito de la estrategia que abarca todas las operaciones de negocio que es claramente articulado y acordado por nuestro gerente superior.					
12. Creemos que los planes estratégicos (y los planes tácticos) están vinculados a los valores de calidad.					
13. Se hace una inclusión de mejoras continuas de la calidad en el proceso de planificación.					
14. Las quejas de los clientes fueron analizadas y utilizadas para la mejora del producto / servicio que ofrece la organización.					
Variable 2: Rendimiento laboral	Escala de medición				
Dimensión 3. Rendimiento en la tarea	1	2	3	4	5
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
Dimensión 4. Comportamientos contraproducentes					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					

10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
Dimensión 5. Rendimiento en el contexto					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15. Participé activamente de las reuniones laborales.					
16. Mi planificación laboral fue óptima.					

Anexo N° 4. Base de datos - Prueba piloto

N°	Variable 1: Gestión empresarial														Variable 2: Rendimiento Laboral																
	Dimensión 1: Liderazgo						Dimensión 2: Planeamiento estratégico								Dimensión 3: Rendimiento en la tarea					Dimensión 4: Comportamientos contraproducentes					Dimensión 5: Rendimiento en el contexto						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	2	3	1	1	1	5
2	3	2	1	3	5	1	2	2	4	1	2	4	5	5	4	1	1	1	2	3	3	1	5	2	3	1	1	1	1	2	4
3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	3	3	4	5	2	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5
5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4
6	3	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5
7	1	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	2	3	5	3	3	3	3
8	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	3	5	4	3	4	4
9	3	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
10	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5
11	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3
12	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5
13	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5
14	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3
15	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3
16	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3
17	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
18	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
20	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4
21	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5
22	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4
23	3	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5
24	1	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	3
25	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4
26	3	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	5	4	3	4	5	2	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3
27	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	5
46	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	1	1
47	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5
48	3	5	2	3	4	3	4	1	3	2	3	2	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	1	4	3	2	3	3
49	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5
50	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5
51	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3
52	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
54	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2
55	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	5	3	4	5	4
56	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	2	3	1	2	3	4	3	5	4	3	1	5	3	4	4	4
57	3	2	3	4	3	5	4	3	2	1	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3
58	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5
59	3	2	1	3	5	1	2	2	4	1	2	4	5	5	4	1	1	1	2	3	3	5	1	5	2	3	1	1	1	2	4
60	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5
61	5	5	4	5	3	3	4	5	2	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5
62	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4
63	3	5	4	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5
64	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
65	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5
66	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3
67	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3
68	3	2	1	3	5	1	2	2	4	1	2	4	5	5	4	1	1	1	2	3	3	1	5	2	3	1	1	1	1	2	4
69	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5
70	5	5	4	5	3	3	4	5	2	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5
71	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4
72	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3
73	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3
74	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
75	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
76	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
77	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2
78	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	5	4	5	4	4
79	3	4	5	4	3	4	5	3																							

RELEVANCIA								V DE AIKEN
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3		
8	3	4	1	3	2	3	0.9	
8	3	4	2	3	2	3	0.9	
8	3	4	3	3	2	3	0.9	
7	3	4	4	3	2	2	0.8	
7	3	4	5	3	2	2	0.8	
7	3	4	6	3	2	2	0.8	
8	3	4	7	3	2	3	0.9	
8	3	4	8	3	2	3	0.9	
7	3	4	9	3	2	2	0.8	
8	3	4	10	3	2	3	0.9	
8	3	4	11	3	2	3	0.9	
7	3	4	12	3	2	2	0.8	
8	3	4	13	3	2	3	0.9	
8	3	4	14	3	2	3	0.9	
8	3	4	15	3	2	3	0.9	
8	3	4	16	3	2	3	0.9	
8	3	4	17	3	2	3	0.9	
8	3	4	18	3	2	3	0.9	
8	3	4	19	3	2	3	0.9	
8	3	4	20	3	2	3	0.9	
8	3	4	21	3	2	3	0.9	
8	3	4	22	3	2	3	0.9	
8	3	4	23	3	2	3	0.9	
8	3	4	24	3	2	3	0.9	
8	3	4	25	3	2	3	0.9	
8	3	4	26	3	2	3	0.9	
8	3	4	27	3	2	3	0.9	
8	3	4	28	3	2	3	0.9	
8	3	4	29	3	2	3	0.9	
8	3	4	30	3	2	3	0.9	

CÓRERENCIA								V DE AIKEN
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3		
8	3	4	1	3	2	3	0.9	
8	3	4	2	3	2	3	0.9	
8	3	4	3	3	2	3	0.9	
7	3	4	4	3	2	2	0.8	
7	3	4	5	3	2	2	0.8	
7	3	4	6	3	2	2	0.8	
8	3	4	7	3	2	3	0.9	
8	3	4	8	3	2	3	0.9	
7	3	4	9	3	2	2	0.8	
8	3	4	10	3	2	3	0.9	
8	3	4	11	3	2	3	0.9	
7	3	4	12	3	2	2	0.8	
8	3	4	13	3	2	3	0.9	
8	3	4	14	3	2	3	0.9	
8	3	4	15	3	2	3	0.9	
8	3	4	16	3	2	3	0.9	
8	3	4	17	3	2	3	0.9	
8	3	4	18	3	2	3	0.9	
8	3	4	19	3	2	3	0.9	
8	3	4	20	3	2	3	0.9	
8	3	4	21	3	2	3	0.9	
8	3	4	22	3	2	3	0.9	
8	3	4	23	3	2	3	0.9	
8	3	4	24	3	2	3	0.9	
8	3	4	25	3	2	3	0.9	
8	3	4	26	3	2	3	0.9	
8	3	4	27	3	2	3	0.9	
8	3	4	28	3	2	3	0.9	
8	3	4	29	3	2	3	0.9	
8	3	4	30	3	2	3	0.9	

CLARIDAD								V DE AIKEN
S	N	C	ITEMS	J1	J2	J3		
8	3	4	1	3	2	3	0.9	
8	3	4	2	3	2	3	0.9	
8	3	4	3	3	2	3	0.9	
7	3	4	4	3	2	2	0.8	
7	3	4	5	3	2	2	0.8	
7	3	4	6	3	2	2	0.8	
8	3	4	7	3	2	3	0.9	
8	3	4	8	3	2	3	0.9	
7	3	4	9	3	2	2	0.8	
8	3	4	10	3	2	3	0.9	
8	3	4	11	3	2	3	0.9	
7	3	4	12	3	2	2	0.8	
8	3	4	13	3	2	3	0.9	
8	3	4	14	3	2	3	0.9	
8	3	4	15	3	2	3	0.9	
8	3	4	16	3	2	3	0.9	
8	3	4	17	3	2	3	0.9	
8	3	4	18	3	2	3	0.9	
8	3	4	19	3	2	3	0.9	
8	3	4	20	3	2	3	0.9	
8	3	4	21	3	2	3	0.9	
8	3	4	22	3	2	3	0.9	
8	3	4	23	3	2	3	0.9	
8	3	4	24	3	2	3	0.9	
8	3	4	25	3	2	3	0.9	
8	3	4	26	3	2	3	0.9	
8	3	4	27	3	2	3	0.9	
8	3	4	28	3	2	3	0.9	
8	3	4	29	3	2	3	0.9	
8	3	4	30	3	2	3	0.9	

Anexo N° 6. Base de datos en SPSS versión 26

DATA ESTADISTICA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	p29	p30	DIM5	VAR2	VARIABLE1	DIMENSION1	DIMENSION2	VARIABLE2	DIMENSION3	DIMENSION4	DIMENSION5
1	5	5	20	66	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre
2	2	4	8	35	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
3	5	5	20	57	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Siempre
4	3	5	16	61	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	4	4	18	65	Casi siempre	Siempre					
6	3	5	15	64	Casi siempre						
7	3	3	14	56	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
8	4	4	15	62	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	5	3	18	64	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre
10	5	5	17	66	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
11	3	3	13	62	Casi siempre	A veces					
12	4	5	17	64	Casi siempre						
13	4	5	19	63	Casi siempre	Siempre					
14	3	3	15	59	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
15	5	3	18	71	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
16	5	3	18	71	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
17	3	4	13	58	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
18	4	3	15	58	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre
19	4	4	15	58	Casi siempre	A veces	Casi siempre				
20	4	4	17	60	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre
21	5	5	19	65	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
22	4	4	18	65	Casi siempre	Siempre					
23	3	5	15	64	Casi siempre						

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo N°8. Antiplagio

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado