



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO  
EMPRESARIAL EN LA EMPRESA JOCEMA SAC EN EL 2015”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

BEATRIZ ELEANA CARRASCO PUENTE

**ASESOR**

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2017**

## **DEDICATORIA**

A mis padres y abuelos, por su apoyo en mi carrera profesional y motivación constante durante toda mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, quien medio la vida y me ha acompañado durante mis estudios, dándome salud y sabiduría.

A mi familia por el apoyo incondicional que me han demostrado día a día, dándome fuerzas para seguir mis metas.

Finalmente a los docentes, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, quienes me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Muchas gracias a todos ellos.

## RESUMEN

En el estudio determinamos la situación problemática: La inadecuada gestión organizacional de los trabajadores en la empresa Inversiones Jocema S.A.C., a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015? En la justificación se determina que es pertinente ya que se identifica que se debe mejorar la gestión organizacional para así desarrollarse de forma empresarial.

En el contexto de la investigación, corresponde al nivel descriptivo relacional; el diseño empleado en el presente estudio es correlacional transversal, este tipo de diseño está enfocado en la determinación del grado de relación existente entre dos variables. La población está conformada por 150 trabajadores del Grupo Jocema, donde la muestra son 50 colaboradores de la empresa Inversiones Jocema S.A.C en los cuales se aplicaron los cuestionarios.

Teniendo en cuenta las encuestas realizada en los trabajadores de Inversiones Jocema S.A.C. y al realizar la prueba Rho de Spearman con el fin de validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), se obtuvo como resultado un valor  $p = 0.000$ , por lo que se concluyó que existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

**Palabras clave:** Gestión organizacional, desarrollo empresarial, productividad, plan organizacional, factor humano, delegación de funciones, cambio organizacional, aprendizaje organizacional, cultura empresarial, desarrollo humano.

## ABSTRACT

In the study we determined the problematic situation: The inadequate organizational management of workers in the company Inversiones Jocema SAC, based on this the following problem was formulated: What is the relationship between Organizational Management and Business Development in the Jocema Company SAC in 2015? In the justification it is determined that it is pertinent since it is identified that the organization management must be improved in order to develop in an entrepreneurial manner.

In the context of the investigation, it corresponds to the relational descriptive level; The design used in this study is cross-correlational, this type of design is focused on determining the degree of relationship between two variables. The population is made up of 150 workers, from the Jocema Group, where the sample consists of 50 employees of the company Inversiones Jocema S.A.C in which the questionnaires were applied.

Taking into account the surveys conducted in the workers of Inversiones Jocema S.A.C. and performing the Spearman's Rho test in order to validate if the hypothesis is approved (with a level of significance of 005), a value of  $p = 0.000$  was obtained, so it was concluded that there is a significant relationship between Management Organizational and Business Development in the Jocema SAC Company in 2015.

**Key words:** Organizational management, business development, productivity, organizational plan, human factor, delegation of functions, organizational change, organizational learning, business culture, human development.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática.....	2
1.1.1	A Nivel Internacional.....	2
1.1.2	A Nivel Nacional.....	4
1.1.3	A Nivel Local.....	5
1.2	Formulación de Problema.....	9
1.2.1	Problema General.....	9
1.2.2	Problemas Específicos.....	9
1.3	Justificación e importancia de la investigación.....	9
1.3.1	Justificación de la Investigación.....	9
1.3.2	Importancia de la Investigación.....	11
1.4	Objetivos de la investigación: general y específicos.....	11
1.5	Limitaciones de la investigación.....	11

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios.....	14
2.1.1	Antecedentes internacionales.....	14
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	17

2.1.3	Antecedentes locales.....	19
2.2	Bases Teóricas Científicas.....	23
2.2.1	Base Teórica y Científicas relacionadas a la Gestión Organizacional.....	23
2.2.1.1	Capacidades propias de Gestión.....	23
2.2.1.2	Rol de gestores.....	24
2.2.1.3	Teorías de Gestión Organizacional.....	25
2.2.1.4	Modelos de Gestión Organizacional.....	30
2.2.2	Base Teórica y Científicas relacionadas al Desarrollo Empresarial.....	36
2.2.2.1	Cambio Organizacional.....	36
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada.....	38

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	42
3.2	Población y muestra.....	44
3.3	Hipótesis.....	46
3.3.1	Hipótesis General.....	46
3.3.2	Hipótesis Específicas.....	46
3.4	Variables – Operacionalización de variables.....	47
3.4.1	Variables de estudio.....	47
3.4.2	Operacionalización de variables.....	48
3.5	Métodos y técnicas de investigación.....	50
3.5.1	Métodos.....	50
3.6	Instrumentos de recolección de datos.....	51
3.7	Análisis estadístico e interpretación de datos.....	52
3.7.1	Métodos de análisis de datos.....	52

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

4.1	Análisis de Confiabilidad de los instrumentos.....	55
4.1.1	Análisis de Confiabilidad de la variable Gestión Organizacional.....	55
4.1.2	Análisis de Confiabilidad de la variable Desarrollo Empresarial.....	58
4.2	Resultados Descriptivos.....	60
4.2.1	Descriptivas Generales.....	60
4.2.2	Descriptivas por dimensión.....	62
4.3	Prueba de Normalidad.....	70
4.4	Gráfica correlacional.....	70
4.5	Contrastación de Hipótesis.....	71
4.5.1	Contrastación de Hipótesis General.....	71
4.5.2	Contrastación de Hipótesis Específicas.....	72

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusión.....	76
5.2	Conclusión.....	78
5.3	Recomendaciones.....	80

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos Generales Empresa Jocema S.A.C.....	6
Tabla 2	Operacionalización de variables.....	49
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad-Variable Gestión Organizacional.....	55
Tabla 4	Estadísticas total de elemento Variable Gestión Organizacional.....	56
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad Variable Desarrollo Empresarial.....	58
Tabla 6	Estadísticas total de elemento Variable Desarrollo Empresarial..	58
Tabla 7	Análisis descriptivo de la variable Gestión Organizacional.....	60
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable Desarrollo Empresarial.....	61
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión Productividad.....	62
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión Plan Organizacional.....	63
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión Factor Humano.....	64
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión Delegación de Funciones....	65
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional.....	66
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión Aprendizaje Organizacional.	67
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Empresarial.....	68
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión Desarrollo Humano.....	69
Tabla 17	Prueba de Normalidad.....	70
Tabla 18	Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis General.....	71
Tabla 19	Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica I.....	72
Tabla 20	Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica II.....	73

Tabla 21	Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica III.....	73
Tabla 22	Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica IV.....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación.....	43
Figura 2	Análisis descriptivo en porcentaje de la variable Gestión Organizacional.....	60
Figura 3	Análisis descriptivo en porcentaje de la variable Desarrollo Empresarial.....	61
Figura 4	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Productividad.....	62
Figura 5	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Plan Organizacional.....	63
Figura 6	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Factor Humano.....	64
Figura 7	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Delegación de Funciones .....	65
Figura 8	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Cambio Organizacional .....	66
Figura 9	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Aprendizaje Organizacional.....	67
Figura 10	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Cultura Empresarial.....	68
Figura 11	Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Desarrollo Humano.....	69
Figura 12	Grafica de dispersión de la Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial.....	70

## INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “**La Gestión Organizacional para el Desarrollo Empresarial en la empresa Jocema SAC en el 2015**”. La situación problemática del estudio es la inadecuada gestión organizacional que presenta la Empresa Inversiones Jocema ya que no refleja su Desarrollo Empresarial en el rubro del Grupo de Empresas Importadoras del Sector Industrial de V.E.S.; evidenciando de esa manera la importancia la Gestión Organizacional en la empresa.

El problema general es ¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015. Los resultados de la investigación confirman la hipótesis que han sido planteadas en el trabajo, existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

El desarrollo integral de la investigación consta en cinco capítulos, los cuales se escriben a continuación:

En capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que comprende: realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, objetivos y limitaciones.

El capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes de estudios y bases teóricas y científicas.

El capítulo III, se describe el método que corresponde al análisis de la hipótesis del trabajo.

El capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de datos.

El capítulo V, presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Y por último, las referencias bibliográfica empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo de mi tesis, como también la recolección de datos y los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Realidad Problemática:**

En la actualidad, lograr la plena "gestión organizacional" es un requisito indispensable en la empresa y por ende, en el mercado. Por ello, el objetivo de tener una adecuada «gestión organizacional» se ha convertido crucial en la organización, he aquí la importancia para evidenciar los problemas que comúnmente se refieren a la gestión que no permite desarrollarse al nivel empresarial deseado.

### **1.1.1 A Nivel Internacional:**

La gestión es uno de los temas más relevantes para el desarrollo de las empresas e instituciones donde las medidas y estrategias son llevadas a cabo para que estas sean viables económicamente. Este término se utiliza en el ámbito social, empresarial y administrativo.

En cuanto a su evolución histórica la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel culturales en oriente y occidente, alcanzado el desarrollo del hombre en cada uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado.

Ahora bien, cada país en un determinado momento y con adaptaciones de acuerdo a sus tradiciones y aspectos culturales fue industrializándose, llevando a su máxima expresión a Japón como líder industrial en su momento, y a los otros países como Corea, Malasia, Tailandia, Taiwán a ser reconocidos como "Los tigres de Asia".

Por ejemplo, la percepción japonesa de gestión en la administración tiene dos componentes principales: el mantenimiento y el mejoramiento. El mantenimiento se refiere a las actividades dirigidas a mantener los estándares actuales mediante entrenamiento y disciplina. El mejoramiento se refiere a mejorar los estándares actuales, o sea, establecer estándares más altos. Así la percepción japonesa se reduce a un precepto: mantener y mejorar los estándares.

Por otro lado la crisis ha transformado la economía y las finanzas, el papel que juegan las escuelas de negocio en este cambio es importante, especialmente las que tienen una base formativa de finanzas como el caso del CIFF (Centro Internacional de Formación Financiera). Son estas instituciones las que están formando a los directivos de banca y finanzas responsables de evitar nuevas crisis en el futuro como la que ha sufrido la economía mundial. No se trata de hablar exclusivamente de finanzas éticas, sino de un nuevo modelo de gestión eficiente, global, rentable y con control de riesgos.

Por ejemplo en el caso particular de España, la recuperación tras la crisis exige nuevos y diferentes modelos de gestión empresarial y financiera que permitan alcanzar las cuotas de riqueza y prosperidad que el país tuvo hace años, sin adular estructuras económicas que luego podrían resultar perniciosas. En el terreno de las escuelas de negocios, España ha vivido un exceso en su oferta formativa de postgrado derivada, principalmente, de la tendencia a retrasar la incorporación a un mercado de trabajo cerrado. Sin embargo, el mercado ha sabido diferenciar entre aquellas escuelas que cubrían las necesidades de la economía y las que sólo cubrían sus propias necesidades financieras.

Por otro lado en Venezuela ha comenzado a surgir la cultura de la calidad, identificándose como una ventaja comparativa, asociada al cambio tecnológico y al fortalecimiento de los recursos humanos. La gestión empresarial se ha formulado como un reto para la aplicación de un modelo creativo, que conlleva a enfrentar las exigencias de un medio ambiente muy cambiante, ante el cual la empresa se ha venido desempeñando con éxito, tanto en la elevación de la efectividad y en la investigación y aplicación de este nuevo enfoque de planificación, como también el ejercicio de las nuevas teorías gerenciales.



Volodina (2014) menciona:

La gestión del desarrollo está vinculada con la gestión del cambio, dado que cambio y desarrollo son conceptos unidos entre sí, ya que el desarrollo ayuda al cambio y cualquier cambio constituye un desarrollo para los empleados de la organización. (párr. 4-6)

### **1.1.2 A Nivel Nacional:**

El Perú es uno de los países en donde más de 50% del PBI son consecuencia de las aportaciones de las PYMES, sin embargo, la regulación vigente adolece de serios problemas en el tema de formalidad y reglamento de gestión empresarial. Hay que hacer notar que Perú es uno de los países del mundo con mayor potencial de crecimiento y desarrollo en el corto y medio plazo. Las enormes oportunidades que surgen para su economía, como destino de cada vez un mayor volumen de inversión, tienen que verse apoyadas e impulsadas por una base empresarial que tenga un alto conocimiento de las estructuras financieras de la empresa. La pertenencia a la Alianza del Pacífico y su potencial de crecimiento hacen de Perú un país que está en la primera línea de la economía mundial. Una economía global que habla un sólo idioma financiero, el que marcan las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) que exigen un esfuerzo formativo adicional.

Ramon (2014) menciona:

El reto es la formación de una base directiva, no sólo que pueda sostener y promover el desarrollo empresarial de Perú, sino que sirva como plataforma para la internacionalización de sus negocios y de su actividad. Vivimos un tiempo en el que la internacionalización de la actividad económica no debe entenderse de manera unidireccional. Si bien es cierto que Perú, como país emergente, debe contar con una base empresarial y directiva que esté preparada financieramente para recibir la inversión extranjera, también debe tener las bases de conocimiento necesarias para promover el emprendimiento y la internacionalización de sus empresas hacia otras zonas del mundo. (p.1)

En cuanto a la realidad de la formación de la base directiva peruana no sólo debe promover el desarrollo empresarial de país sino que debe servir como plataforma para la internacionalización de los negocios y su actividad.

### **1.1.3 A Nivel Local:**

En Lima, la empresa tiene una secuencia de síntomas los cuales refleja que no se encuentra desarrollada a nivel empresarial en comparación a sus competidores directos de la industria del mueble, es por ello que se presenta el tema de gestión organizacional para la mejora de los procesos en dicha empresa.

Entiéndase por gestión es un proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos en una empresa, negocio para alcanzar sus objetivos. En ese sentido, precisamente, el desarrollo organizacional fue diseñado para enfrentar problemas de competitividad en las organizaciones. La empresa que no logra un desarrollo pleno se queda rezagada en el mercado, en el cual hay muchos competidores que también buscan alcanzar un desenvolvimiento que les permita posicionarse y desplazar a las organizaciones que se interpongan.

Ferrer (2012) considera que: “El desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno” (p. 36).

Cabe indicar que la presente investigación nace de la inadecuada gestión Organizacional dentro de la Empresa Jocema S.A.C., ubicada en el distrito de Villa el Salvador:

## Empresa Inversiones Jocema S.A.C :

Tabla 1

### *Datos generales*

Nombre de Empresa	Inversiones Jocema SAC
RUC	20510132557
Fecha de Fundación:	19/02/2005
Tipo de Sociedad	Sociedad Anónima Cerrada
Estado de la Empresa	Activo
Sector económico	Importadora / Industria del mueble Marca De Actividad Comercio Exterior: Sin Actividad
Dirección Principal	Av. Pachacutec N°5387 Tablada de Lurín
Referencia de ubicación:	Villa María del Triunfo

## Historia

La empresa inicia sus actividades el 19 de febrero del 2005. Grupo Jocema es una empresa dedicada al rubro de la importación y comercialización de productos relacionados a la industria del mueble, construcción, entre otros rubros.

Grupo Jocema está conformado por: Inversiones Jocema SAC, Corporación Jocema SAC, Industrias Jocema SAC y Telas, Telitas y Telotas SAC.

El Gerente General, Sr. Wilmer Mozo Aldunate y dueño cuenta con la experiencia necesaria, trabajo anteriormente en la empresa Muebles Lot's SAC, una de las empresas más prestigiosas en el comercio de muebles del hogar desde 1992 hasta el 2004, laborando también como Gerente General. Con el tiempo formó una empresa con el rubro en la comercialización de madera. En esos momentos, a través de más de 10 años en el negocio y una amplia experiencia en el mercado, luego de haber sobrellevado periodos de crisis, Grupo Jocema SAC siguió comercializando madera de distintos tipos. Así mismo cuenta con puntos de

almacenamiento en las provincias de Pucallpa, Aguaytia, Satipo y otras zonas Forestales.

Al finalizar los años 2007 se incursiono en la Importación y comercialización de Telas y Cueros para la fabricación de muebles, siendo actualmente uno de los principales importadores de Telas y Cueros en el Perú.

A inicios del año 2008 se apertura una tienda comercial en la Av. Iquitos N° 582 distrito la Victoria zona donde se encuentran los grandes importadores y comercializadores de Telas, la tienda se registró con el nombre comercial de Telas Telitas y Telotas con un área aproximada de 300m2 con el fin de expandir nuestros productos captando nuevos cliente a nivel Nacional.

Inversiones Jocema SAC está dedicada al rubro de la importación y comercialización de productos relacionados a la industria del mueble, construcción, entre otros rubros. Se caracteriza por el compromiso que tiene con la sociedad y todos sus colaboradores, de propiciar un ambiente laboral óptimo, para el pleno desarrollo de la empresa y su personal, acreditándose como una empresa responsable y preocupada por el desarrollo sustentable de la comunidad, además de la rentabilidad, excelencia y la calidad que la caracterizan como empresa, en un enfoque de cuidado del medio ambiente y desarrollo social.

### **Misión**

Contribuir al mejoramiento de la productividad de nuestros clientes convirtiéndonos en socios estratégicos ofreciéndoles el mejor sistema de distribución y servicio.

### **Visión**

Ser líder en importación y distribución de telas y creciendo superando las expectativas de nuestros clientes y creciendo sostenidamente con el tiempo con nuestros valores.

## **Valores**

**Confianza:** Lograda a través de la consolidación de un amplio equipo profesional.

**Perseverancia:** Siempre buscamos aprender y creemos que la base de todo es la superación y el crecimiento constante.

**Compromiso:** Nos importa que el trabajo final sea siempre el esperado por el cliente y por nosotros.

**Integridad:** Lo que implica actuar con rectitud y honradez, para que nuestros clientes y colaboradores confíen en nosotros día a día.

**Orientación al Cliente:** Estamos abocados a resolver con profesionalismo las exigencias del cliente, sus inquietudes también son las nuestras. Nuestra meta es acompañar el crecimiento de cada uno de nuestros clientes.

**Trabajo en Equipo:** Fomentamos la participación activa de todos en cada proyecto.

## **1.2 Formulación del Problema:**

### **1.2.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

### **1.2.2 Problemas Específicos:**

¿Cuál es la relación entre la Productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

¿Cuál es la relación entre el Plan Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

¿Cuál es la relación entre el Factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

¿Cuál es la relación entre la Delegación de Funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?

## **1.3 Justificación e importancia de la investigación:**

### **1.3.1 Justificación de la Investigación:**

La investigación se justifica porque se logró determinar la necesidad de determinar la importancia de la gestión organizacional en la empresa Jocema SAC. En efecto para sustentar presentare a tres autores:

#### **Teórica**

Chiavenato (2009) comenta:

La gestión organizacional en una empresa, como también, analiza a partir de experiencias concretas, el comportamiento diferenciado de hombres y mujeres

frente a iniciativas empresariales, rescatando las calidades, cualidades y atributos de quienes realizan actividades en este campo, a partir de una visión de género y de qué manera contribuyen al desarrollo empresarial. Sin duda un material imprescindible para aquellas personas involucradas en el tema empresarial, con una visión de éxito empresarial. (p. 123).

Hellriegel y Slocum (2009) comentan:

A diferencia de la misión y la visión –cuyos enunciados suelen existir de forma escrita–, la gestión organizacional, además de no tener un registro formal, constituye el coaccionar de la organización, y su identificación y conocimiento resultan determinantes en la expectativa de incrementar la lealtad, la productividad, la rentabilidad y la competitividad de una organización. (p. 269).

## **Práctica**

En la justificación práctica, el desarrollo de la presente investigación permite mediante la información obtenida, analizar y tener una visión más amplia del tipo de Gestión Organizacional que se desarrolla en la empresa Jocema SAC, y si esta impacta en su Desarrollo Empresarial, estudiando un modelo de Gestión empresarial que mejor se adapte a esta.

Por consiguiente la Empresa podrá desarrollar estrategias que permitan mejorar los procesos, es decir, si se mejora la gestión se obtendrá un mejor desarrollo empresarial, lo que llevará a una mejora Organizacional.

## **Metodológica**

Desde el aspecto metodológico, el aporte de la presente investigación pretende construir un criterio más amplio de conocimientos que ayude a mejorar la gestión organizacional, así como mejorar el desarrollo empresarial de la empresa Jocema SAC a que contribuya en ser una empresa líder en el medio industrial en Lima.

### **1.3.2 Importancia de la Investigación:**

La importancia de la presente tesis radica en desarrollar estrategias para que la Gestión Organizacional y que este impacte de manera positiva en el Desarrollo Empresarial. Así como trabajo final se presenta una propuesta de mejoras en gestión organizacional, donde se proponen modelos de gestión de acorde con la investigación para el Desarrollo empresarial de la Empresa Jocema SAC.

### **1.4 Objetivos:**

#### **1.4.1 Objetivo General:**

Determinar la relación entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

Determinar la relación entre la Productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015

Determinar la relación entre el Plan Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Determinar la relación entre el Factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Determinar la relación entre la Delegación de Funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

### **1.5 Limitaciones de la Investigación:**

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:



### **Limitaciones Bibliográficas:**

La bibliografía es moderada, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables: Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial, en las investigaciones encontradas son tratadas cada variable aisladamente y algunas otras resultan siendo obsoletas.

### **Limitación teórica:**

Ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país.

### **Limitación institucional:**

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados, libros y material académico para la investigación.

### **Limitación temporal:**

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador, pero gracias al esfuerzo se superaron las dificultades y se realizó con éxito además de dedicación a la investigación.

### **Limitación económica:**

El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico actualizado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **2.1 Antecedentes de Estudios:**

### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Hernández (2013). En su tesis titulada: Modelo de Gestión Empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y Calidad Total. Aplicación al sector Camaronero de Venezuela; desarrollada en la Universidad de Córdoba, España. Su objetivo general fue diseñar un modelo de gestión empresarial de acuerdo a las nuevas tendencias: intangibles y calidad total, de aplicación a las empresas del sector camaronero de Venezuela. Se llevó a cabo un estudio de cuatro casos relativos a empresas camaroneras del Estado Zulia (Venezuela), donde se analizan los aspectos más importantes de la gestión y la estrategia de estas empresas, dando como conclusión que los directivos de las empresas entrevistadas están familiarizados con el concepto de intangibles. Aluden a través de ejemplos tales como: la cultura, los procesos, las capacidades de las personas y las herramientas del conocimiento, sin llegar a una delimitación exacta de dicho concepto. Los directivos de las compañías camaroneras señalan que realizan comparaciones de su gestión con respecto al sector, en pro de conseguir la mejora empresarial. La planificación a largo, medio y corto plazo se produce de manera dispar en las empresas camaroneras. Las inversiones básicamente se observan a largo o medio plazo y la producción, logística y satisfacción del cliente, a corto.

López (2013). En su tesis titulada: La Cultura Organizativa como Herramienta de Gestión Interna y de Adaptación al Entorno un Estudio de Casos Múltiples en Empresas Murcianas; desarrollada en la Universidad de Murcia para obtener la licenciatura de sociología y política social.

La tesis se resumen en un estudio del el proceso de adaptación al entorno y de integración interna que la cultura organizativa lleva en el contexto empresarial en que cada de estas dinámicas sea un imperativo de las empresas porque han formar parte de su estrategias para

sobrevivir y fortalecer su potencial de su expansión lo cual esta adaptación supone en sí mismo un reto debido a que los procesos de internacionalización comportan un riesgo de incisión en las organizaciones ,especialmente de aquellas que no enfrentan a este proceso con una cultura adecuada que lo facilita .todo ellos servirá para desarrollarse para ser competitivo.

Quispe (2013). En la tesis titulada :La gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA- TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia Y la República Bolivariana de Venezuela en las gestiones 2006-2012; sustentada en la Universidad Mayor De San Andrés, su objetivo general fue determinar que estrategias empresariales no se tomó en cuenta para mejorar el desarrollo económico y social de los Proyectos (Unidades productivas), favorecidas con el Convenio Binacional ALBA —TCP entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela en las Gestiones 2006-2012., concluyo que para gestionar eficientemente un negocio, se debe realizar: Planificación, Organización, Dirección y Control, que tiene un mismo significado que es “administrar”, “dirigir”, accionar todo esto no se trata más que hacer un eficaz y eficiente uso de los recursos con que cuente una Unidad Productiva Manteniendo una visión amplia del negocio implica tomar en cuenta cuál será la finalidad y la misión de la organización, definir claramente sus objetivos, preparación permanente a su los personal, Identificar – mejorando o corrigiendo los impactos de los cambios sociales que se presentan en la organización.

Bastardo (2010). En la tesis titulada: Diseño de un Modelo de Gestión para la Administración y Control de los Proyectos en Desarrollo de la Empresa Impsa Caribe, C.A. desarrollada en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José De Sucre para optar el Título Académico de Magíster Scientiarum en Ingeniería Industrial.

En su tesis nos expone los factores que se manejan en el desarrollo o ejecución de un determinado proyecto, y priorizar aún más si se tienen que administrar y controlar varios de estos de manera simultánea, lo cual no resulta fácil si no se dispone de una herramienta o modelo guía basado en fundamentos o estándares, que contribuya con el éxito de la gestión empresarial. En el presente Anteproyecto de Trabajo de Grado se presenta un estudio que tuvo como propósito el diseño de un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA CARIBE, C.A. basado en la metodología del PMBOK del (PMI) Project Management Institute; ya que esta organización aunque no posee una amplia cartera de Clientes, debe administrar y controlar varios proyectos simultáneamente. Esta investigación tiene como conclusión que la implantación o implementación del Modelo de Gestión desarrollado podrá contribuir a mejorar la eficiencia del área de planificación, tanto del punto de vista del cumplimiento de las metas como en la satisfacción del cliente, en virtud de poder dar respuestas oportunas y efectivas.

Díaz (2008). En su tesis titulada: Diseño de un sistema de gestión empresarial adaptado a las PYMEs del sector textil cuya producción se basa en el tisaje de tejidos para el hogar; desarrollada en la Universidad Politécnica de Valencia. La tesis propone un modelo específico de gestión adaptado a las empresas del sector textil de mayor relevancia en la Comunidad Valenciana constituido por las PYMEs dedicadas a la fabricación de tejidos destinados al sector de textiles para el hogar. Se basa en el desarrollo de una herramienta que realice la traducción de la estrategia definida por la empresa, en objetivos relacionados, medidos a través de indicadores que permiten crear a través de ellos unos planes de acción que unifican criterios de comportamiento a todos los miembros de la empresa. El modelo propuesto ha sido desarrollado contando con la participación de un importante número de empresas pertenecientes al sector definido, fruto de esta colaboración y tras la evaluación de los resultados obtenidos, se ha creado un sistema de gestión basado en la utilización de una serie de

indicadores los cuales se considera subdividirlos en cinco perspectivas, financiera, productiva, comercial, recursos humanos e innovación, desde las cuales se propone medir la evolución de la empresa y la herramienta que ayude a la toma de las diferentes decisiones estratégicas. Como resultado se definen los Factores Críticos de Éxito común al conjunto de empresas de estas características y se genera un Cuadro de Mando constituido por una cifra de 27 indicadores. Con el sistema de gestión propuesto se conseguirá el control total del negocio.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Gonza y Quiroz (2016). En su tesis titulada: Propuesta de un Modelo de Gestión por procesos para el Minimarket “Sandrita” en la ciudad de Etén. De la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

En la cual resume: El objetivo general de la fue elaborar una Propuesta de un modelo de gestión por procesos para el Minimarket Sandrita, basada en la implementación de la metodología de Gestión por procesos, se determinó y se concluyó con la elaboración de la estructura organizacional, se estructuraron los procesos y se establecieron indicadores de gestión. Cada una de estas soluciones estaba encaminada a integrar el nuevo sistema de gestión de la empresa.

Quichca (2012). En sus tesis titulada: Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister. En la cual resume:

El objeto de estudio de la investigación es el estudio de la asociación que existe entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente en Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito el Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, según la

percepción de los usuarios directos, es decir los estudiantes del I – IV Ciclo 2010 – I, para tal propósito se realizó una encuesta aplicando como instrumento un cuestionario validado en el ámbito científico cuya adaptación alcanzo una confiabilidad aceptable ( $r=90\%$ ). Los resultados obtenidos demuestran una clara asociación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente (Inercia: 79.1%;  $\chi^2= 50.35$ ;  $p=0.00 < 0.05$ ).

César (2010). En sus tesis titulada: Gestión del conocimiento y liderazgo de clase mundial para el desarrollo del capital intelectual en las Organizaciones inteligentes, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister. En la cual resume:

El objetivo general de la investigación es determinar si el liderazgo a través de la gestión del conocimiento contribuye en la efectividad de las organizaciones inteligentes ,la investigación concluye en que los gerentes de las pequeñas y medianas empresas son conscientes sobre la necesidad de la implantación de un programa en la formación de recursos humanos sin embargo la junta de los accionistas en la mayoría de los casos se resisten argumentando que no disponen fondos para destinar en la capacitación y por ende en el desarrollo humano, también determina que el liderazgo gerencial es importante en las organizaciones empresariales, toda vez que permite encaminar los recursos hacia los objetivos planteados.

Vera (2010). En su tesis titulada: Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Organizacional del Gobierno Regional de Tacna; desarrollada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. En la cual resume:

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Organizacional del Gobierno Regional de Tacna. El trabajo

corresponde a una investigación descriptiva relacional porque el estudio nos condujo a la búsqueda de nuevos conocimientos o campos de investigación; así como medir la relación de las dos variables a estudio: Competencias Gerenciales y Gestión Organizacional. Para tal propósito se consideró la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a los gerentes y trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante cuadros y gráficos. Una vez finalizada la fase de análisis e interpretación de los resultados se determinó que: En el Gobierno Regional de Tacna las competencias gerenciales influyen directamente en la gestión organizacional.

Canales (2008). En sus tesis titulada: Gestión Estratégica del Gobierno Local para el Desarrollo Sustentable Caso Lunahuaná (2003-2006), desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister. En la cual resume:

El objeto de estudio de la investigación es Analizar y describir las herramientas de gestión estratégica del planeamiento, organización, dirección y control que aplica el Gobierno Local del Distrito de Lunahuaná en los años 2003 - 2006 y si éstas contienen los elementos de coherencia interna y competitividad regional para el desarrollo sustentable, la investigación concluye que en el gobierno local del distrito de Lunahuaná, durante los años 2003 al 2006, cuenta con la mayoría de las herramientas de gestión estratégica, analizadas en este estudio, las que han sido aplicadas en las etapas de planeamiento, organización, dirección y control. La mayoría de las herramientas de gestión analizadas, contienen los elementos de productividad regional y que al mejorar la productividad supone, como objetivo a largo plazo, eliminar las barreras estructurales que limitan el desarrollo.

### **2.1.3 Antecedentes locales**



Michilot y Trigos (2014). En su tesis titulada: Desarrollo Organizacional y Cooperación Internacional en el Ministerio de energía y Minas Lima, en la universidad Cesar Vallejo de Lima, tiene como objetivo general Determinar la influencia entre la Estructura Organizacional y la Cooperación Internacional en el Ministerio de Energía y Minas, Lima. Teniendo como población y muestra 50 funcionarios del ministerio, el instrumento utilizado es la encuesta. Su conclusión o resultados deduce numerosos problemas de gestión que corresponden a una situación generalizada de deterioro del aparato público: deficiente coordinación al interior del sector público, escasa asignación de recursos de contrapartida para los proyectos, falta de personal calificado, y falta de apoyo interno para el cumplimiento de funciones; invitando a participar todos los organismos que interactúan en la ejecución de programas de desarrollo en el Perú.

Carbajal (2014). En su tesis titulada: Programa de Gestión Organizacional para el desarrollo Empresarial de la MYPE Carbajal-Lima Sur 2012; para optar el grado académico de Licenciado en administración. Esta investigación se orienta a determinar el programa de gestión organizacional para el desarrollo empresarial MYPE Carbajal, concluyendo en su investigación la determinación y aplicación de un programa de gestión organizacional para el desarrollo empresarial de la MYPE Carbajal, en este se verifican los factores más importantes que permitirán mejorar el éxito empresarial. Con el mencionado programa se reconocieron debilidades que presenta la MYPE Carbajal y con su aplicación se lograron mejorarlas, diseñando estrategias para el desarrollo del éxito empresarial.

Espinoza (2013). En su tesis titulada: Planeamiento Estratégico como Instrumento de Gestión para el Desarrollo de las Empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima metropolitana. Desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial.

La investigación realizada se orienta al sector de empresas de seguridad y vigilancia privada, y su estudio es específicamente en tres grandes empresas de Lima Metropolitana: G4S, Prosegur y Seguritas. El objetivo es determinar la manera en la que el Plan Estratégico permite el alineamiento de la organización contribuyendo a mejorar la gestión y desarrollo de dichas empresas, teniendo como indicadores dos factores: satisfacción del cliente y la rentabilidad. El fin de la investigación es conocer el estado de aplicación del Plan Estratégico y brindar recomendaciones para su mejora.

Los resultados expresaron que la empresa de mayor puntaje fue G4S por el mejor desarrollo de la implementación de sus estrategias; aun así los puntajes obtenidos por estas empresas es bajo debido a la casi nula participación de los directivos peruanos en la elaboración del Plan Estratégico, puesto que este documento es elaborado por las Casas Matrices de estas empresas que se encuentran en Europa. Por otro lado, en la medición de indicadores se muestra que en líneas generales existe una satisfacción con la calidad del servicio que ofrece la empresa salvo en el tema de mejoramiento continuo y en la rentabilidad se muestra un incremento constante en ingresos y en la utilidad neta.

Lorenzo (2012). En su tesis titulada :La gestión empresarial y su influencia en el desempeño competitivo de la Mypes, sector inmobiliario, distrito de independencia, Lima año 2011, en la universidad Cesar Vallejo de Lima, tiene como objetivo establecer la influencia que existe entre la gestión empresarial y el desempeño competitivo de las Mypes sector inmobiliario del distrito de Independencia año 2011, teniendo como población y muestra 18 empresas del distrito de Independencia, el instrumento utilizado es la encuesta. Tipo de estudio realizado es transaccional o transversal de tipo correlacional - causal, su conclusión es de los resultados obtenidos se puede obtener el papel importante que juega el gerente general y/o director de una empresa, cuando posee el conocimiento de la gestión empresarial, su aplicación dentro de ella, las

cuales con llevan a una buena toma de decisiones, atendiendo eficientemente sus diversas funciones como laborales administrativa.

Todo este conjunto de acciones influyen para lograr el desempeño competitivo posicionamiento en el mercado, valor para la empresa y por ende rentabilidad, convirtiéndola en generador de empleos, las cuales se ven reflejadas en su sector y de la misma manera el en PBI del país.

Asenjo (2012). En su tesis titulada: Gestión Empresarial y Competitividad de las MYPES Textiles de Lima Metropolitana, para optar el grado académico de Doctor en Administración en la Universidad Nacional Federico Villarreal, llego a las siguiente conclusión: La Gestión Empresarial influye en la Competitividad de las Micros y pequeñas Empresas (MYPES) en Lima Metropolitana Emporio Comercial Gamarra; los objetivos han sido conocer en qué medida la Gestión Empresarial influye en la Competitividad, Innovación, Calidad y en las Ventas, de dichas unidades. Los resultados de la investigación, producto del procesamiento del cuestionario aplicado a los empresarios, trabajadores y clientes han demostrado según la contrastación de las hipótesis; que la Gestión Empresarial influye mínimamente en la Competitividad, en la innovación, en la calidad y las ventas de las MYPES, siendo la dimensión de Dirección la de mayor influencia seguido por la Planificación y luego Control.

## **2.2 Bases Teóricas y Científicas:**

### **2.2.1 Base Teórica y Científicas relacionadas a la Gestión organizacional**

Mertens (1996) sostiene: “Una buena gestión empresarial un instrumento útil y estratégico es la Competencia Laboral dentro de empresa para la gestión de recursos humanos y para la productividad de la organización” (p.67).

La formación por competencia laboral significa incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que dicha práctica corresponda con las necesidades «estratégicas» de las empresas de la localidad, desde su ámbito de mercado y pasando por su base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones.

#### **2.2.1.1 Capacidades propias de Gestión**

Capacidad es la habilidad o pericia requerida para llevar a cabo una tarea determinada. Las capacidades son de gran importancia para el ejercicio de los roles de Gestión, ya que sea el nivel en el que los gestores ejercen sus funciones todos ellos han de adquirir y han de desarrollar una serie de capacidades.

Entre esas capacidades, se encuentran:

**Las Capacidades Técnicas:** Habilidades para utilizar conocimientos, técnicas y recursos específicos en la realización de un trabajo. Estas capacidades adquieren especial relieve en la Gestión, pues se trata de la resolución de problemas que surgen en el trabajo diario.

**Capacidades Analíticas:** Suponen la utilización de enfoques y técnicas científicas tales como la planificación de los requerimientos,

modelos de control basados en las actividades y sistemas de información.

**Capacidades en la Toma de Decisiones:** Capacidad de tomar decisiones o de elegir entre alternativas diversas. La capacidad de la toma de decisiones está vinculada con las capacidades analíticas, ya que en una habilidad analítica insuficiente se traduce en una toma de decisiones deficiente.

**Capacidades de Informática:** los gestores deben de poseer capacidad de comprensión conceptual de informática y en particular saber cómo utilizar el ordenador y el software en muchas facetas de sus trabajos. Los ordenadores pueden realizar en pocos minutos tareas de análisis financieros, de planificación de Recursos Humanos, así como tareas que, en caso contrario tardarían horas o días en realizar.

**Capacidades Conceptuales:** se refiere a la capacidad de visualizar el modo en que cada parte de una organización encaja e interactúa con los demás para alcanzar metas y objetivos.

**Capacidades en la comunicación:** implica comunicarse con otras personas en la forma que puedan comprender, así como para procurarse y utilizar la retroalimentación de otras personas para estar seguro que si han comprendido el mensaje transmitido.

#### **2.2.1.2 Rol de gestores**

El rol puede definirse, como una pauta que se espera de un individuo dentro de una unidad o posición dentro de la organización. Entre los roles de los gestores se encuentran:

**Roles Interpersonales:** son los roles de figura simbólica y de enlace que se derivan de la autoridad formal del gestor y se centran en las relaciones interpersonales.

**Rol de Liderazgo:** consiste en dirigir y controlar las actividades de sus subordinados trae consigo asegurarse de que las cosas están marchando de acuerdo con lo planeado.

**Rol de enlace:** compromete a los gestores en relación interpersonales fuera de mando y puede implicar contactos dentro y fuera de la organización. Los gestores han de actuar recíprocamente con otros gestores.

**Roles de Información:** estos sitúan al gestor como punto de referencia para la recepción y envío de información.

**Roles de decisión:** estos son roles asumidos por los gestores que los convierten en decidores: solventado de problemas, asignado de recursos y el de negociador.

### 2.2.1.3 Teorías de Gestión Organizacional

- **El Enfoque Clásico de la Gestión**

Un problema crítico al que hicieron frente los gestores al finalizar el siglo XIX fue el de aumentar la eficiencia y la productividad de la fuerza laboral: El esfuerzo por resolver estos asuntos fue el punto de partida de lo que se denominó como el enfoque clásico, consideramos que examinar desde dos perspectivas puede graficar mejor este enfoque: La primera es la Administración Científica y la segunda la Teoría Clásica de la Organización.

La Administración Científica surge en los albores del siglo XX, cuando la actividad empresarial se encontraba en franca expansión,

creándose nuevos productos y nuevos mercados, sin embargo, la oferta de trabajo resultaba insuficiente, planteándose dos posibles soluciones 1) sustituir el trabajo por el capital ó 2) utilizar el trabajo de manera más eficiente. La administración científica se concentró en la segunda opción que se tipificó como el enfoque mecanicista que consideró al hombre como una pieza más del proceso productivo.

Taylor, considerado como padre de la administración científica basó su planeamiento en la medición sistemática de las actividades del trabajador, guiado por la idea de aplicar la ciencia para responder preguntas la eficiencia, Taylor trató de hallar la manera de combinar los intereses tanto de la gestión como del trabajo con el fin de evitar que hubiera conflicto, su recomendación para el trabajo fue la mayor especialización posible del trabajo. La administración científica adoptó el supuesto implícito de que el dinero es la principal motivación de las personas para trabajar.

Teoría Clásica de la Organización es el otro cuerpo de ideas des arrollado prácticamente al mismo tiempo que la administración científica: Estas ideas se centraban en los problemas que han de resolver los altos ejecutivos de las grandes organizaciones. Dado que esta rama del enfoque clásico dirigió su atención hacia la gestión de las organizaciones (en tanto que la administración científica estaba orientada en la gestión del trabajo), sus dos objetivos principales fueron 1) Desarrollar principios básicos capaces de guiar el diseño, la creación y el mantenimiento de grandes organizaciones y 2) identificar las funciones básicas de la gestión de organizaciones. Un área que no suscitó atención, los gestores estaban inmersos en el logro de la eficiencia y en la aplicación de los principios de gestión.

Fayol el propulsor de la teoría clásica de la organización describió las actividades de la organización agrupándolas en seis categorías:

1) Técnicas (producción, fabricación), 2) Comerciales (compra, ventas), 3) Financieras, 4) Seguridad (protección de la propiedad y de la persona), 5) Contabilidad, 6) Gestión (planificación, organización, dirección, coordinación y control).

Fayol también propuso 14 principios para guiar el pensamiento de los gestores en la solución de los problemas.

Ivancevich (2004) afirma:

La contribución más significativa del enfoque clásico fue haber identificado la gestión o administración de empresas como un elemento importante de la sociedad organizada. Asimismo, precisa que la identificación de las funciones de gestión como la planificación, organización, liderazgo y control, asentó las bases para la capacitación de los nuevos gestores. Señalan también que una de las críticas principales a la teoría clásica es que la mayoría de las ideas son muy simples para organizaciones muy complejas en un mundo de continuos cambios. (p. 231).

- **El Enfoque Conductista de la Gestión**

Ivancevich, Lorenzi, Skinner y Crosby (1997) afirma:

El enfoque conductista de la gestión se desarrolla debido a que el enfoque clásico no proporcionaba una eficiencia total y la armonía en el lugar del trabajo. El enfoque conductista para la gestión tiene dos ramas: 1) El enfoque de las Relaciones Humanas (1940 y 1950), 2) El enfoque de la Ciencia de la Conducta. (p. 52).

El enfoque de las Relaciones Humana: Regidas por la Universidad de Harvard en Hawthorne de la Western Electric Company pone de relieve la importancia de los grupos en cuanto



afectan la conducta de los individuos en el trabajo. Un gran colaborador en este enfoque fue el psicólogo y filósofo Hugo Munsterberg. Los seguidores de este enfoque creen que para desarrollar buenas relaciones humanas los gestores han de saber por qué sus trabajadores se comportan del modo que lo hacen y que factores psicológicos.

El enfoque de la Ciencia de la Conducta, los llamados científicos conductistas consideran que el trabajador es mucho más complejo que el “hombre económico” que describe el enfoque clásico o el hombre social que describe el enfoque de las relaciones humanas: Este enfoque se concentra en la naturaleza del trabajo en sí mismo y en la medida en que es capaz de satisfacer de la necesidad humana de hacer uso de sus capacidades. Para el estudio de la gestión el enfoque conductista ha aportado un caudal de ideas importantes y de resultados de la investigación sobre gestión del personal dentro del área de la gestión.

- **El Enfoque de Sistemas para la Gestión**

Un sistema de gestión es un conjunto de procesos que relacionados entre sí ordenadamente contribuyen a un determinado objetivo.

Certo (2001) afirma:

El enfoque de Sistemas para la Gestión se basa en la teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, la principal premisa de su teoría es que para comprender totalmente la operación de una entidad, ésta debe ser vista como un sistema que contiene un número interdependiente de partes que funcionan como un todo para algún propósito. Según este enfoque existen sistemas abiertos y cerrados. Un sistema abierto es una organización que interactúa con su medio ambiente y utiliza la retroalimentación recibida para efectuar cambios y modificaciones, en tanto, los sistemas cerrados no reciben influencia y no interactúan con su medio ambiente. (p. 114)

- **El Enfoque de la Cultura Corporativa para la Gestión**

Lessem (1992) indica:

La sabiduría convencional en el tema de la cultura corporativa es “primaria” por naturaleza y de origen americano. La creación de una cultura que pudiese respaldar un negocio en los buenos y en los malos tiempos, lo suficientemente coherente para conservar la estabilidad, y lo suficientemente estable para permitir los cambios adecuados al tiempo y circunstancias. (p. 79).

Precisa Lessem, que según Peters y Waterman, desde el punto de vista organizativo las historias, mitos y leyendas de cada compañía son importantes porque expresan los valores compartidos de la organización empresarial, o lo que es lo mismo, de la cultura. Acotando además que “Sin excepción, el dominio y coherencia de la cultura se revelaron como cualidades esenciales de las empresas de primer orden” y, Lessem también señala que casi de la noche a la mañana, el concepto de cultura corporativa se ha convertido en la piedra de toque de los círculos empresariales. De hecho, hay cuatro razones principales:

- a. La dirección empresarial se ha hecho progresivamente más humana.
- b. Se ha producido un retorno reciente a las cuestiones fundamentales.
- c. Los directivos, hoy día, se han convertido en “cultivadores de significados”
- d. El mito y el ritual han penetrado en la esfera de la dirección empresarial.

La cultura corporativa, aunque parece un concepto nuevo sobre el horizonte de la gestión empresarial, en realidad describe una tradición permanentemente de teoría y práctica. Si esa tradición

extendida no se toma en cuenta, entonces se perderá el poder y la riqueza del concepto de su aplicación.

- **Enfoque de Gestión por Procesos**

La Gestión basada en los Procesos, surge como un enfoque que centra la atención sobre las actividades de la organización, para optimizarlas.

Pérez (2016) señala:

La mejora de los procesos de la empresa debe permitir la mejora simultánea de resultados y la satisfacción del cliente, en este marco se propone que la calidad debe gestionarse y la satisfacción es el objetivo principal y prioritario, al tiempo que orienta e impulsa la toma de decisiones. El enfoque "market in" (producir lo que demanda el mercado) es buen exponente de competitividad que se practica en la actualidad y que utilizan la orientación al cliente que proporciona la calidad como conductor de diferenciación. Una de las técnicas usadas en este enfoque es el de la reingeniería que permite las mejoras sobre un completo re-pensar las operaciones de la empresa. (p. 127).

Hammer (1997) afirma:

Reconoce siete principios de la reingeniería: 1) Organización alrededor de resultado, no de tareas, 2) Aquellos que utilizan el resultado del proceso deben ser quienes realicen el proceso, 3) subordinación del trabajo de procesamiento de información al trabajo real que produce la información 4) Tratamiento de los recursos geográficamente dispersos como si fueran centralizados, 5) unión de las actividades paralelas en vez de integrar sus resultados, 6) Colocación del punto de la toma de decisión donde se realiza el trabajo y creación del control en el proceso, 7 ) Captura de la información una vez y desde la fuente. (p. 55).

#### **2.2.1.4 Modelos de Gestión Organizacional**

- **Gestión por Competencias.**

La gestión por competencias se ofrece como una tecnología de administración de recursos humanos centrada en la producción de conocimiento y desempeño organizacional.

El conocimiento y desempeño organizacional ya no reside en lo individual, sino en la interacción, la gestión por competencias justamente intenta producir redes de interacción flexibles y precarias en las cuales emerja el conocimiento que será la ventaja competitiva de la organización en la sociedad, y que le permitirá su sobrevivencia. Por lo anterior la gestión por competencias considera las competencias individuales, conocimientos, cualidades y aptitudes; pero las considera en el contexto social organizacional en el cual éstas formarán parte, mediante la actividad del individuo como actor de la red organizacional.

Jiménez (1997) afirma:

La Gestión por Competencias intenta administrar competencias que son "características de las personas", pero estas características "dependen de qué se tiene que hacer", y el qué se tiene que hacer varía mucho dependiendo de la organización, e incluso de la posición en que se encuentra el individuo como actor, y de sus tareas. Por ello la competencia en definitiva es un ensamblaje entre característica personal y contexto. (p. 350)

El contexto es definido como interacción. Coherente a la noción de actividad socialmente distribuida, el contexto está determinado por los actores humanos y no humanos con los cuales se generan actividades, actividades en las cuales reside el saber organizacional como proceso socialmente distribuido.

Mertens (2000) sostiene que: "Los gerentes dejan de ser gestores de activos físicos y de capital, para transformarse en gestores de procesos intelectuales que al final de cuentas son el activo de mayor valor en la empresa" (p. 6).

La gestión por competencias considera a la organización como un macroactor conformado por las interacciones entre individuos, que poseen ciertos saberes, experiencias y habilidades, interacciones que son precarias a la vez que continuas, en coherencia con la noción de conversaciones flexiblemente entrelazadas cuyos miembros individuales, migran de una conversación a otra. (Hennessey 2006).

Jiménez (1997) afirma:

La Gestión por Competencias es tomar las decisiones de negocio en base a lo que sabemos hacer, lo que necesitamos saber y no sabemos y lo que nos cuesta llegar a saber o comprar ese saber. Es centrar la decisión en 'el saber', en el 'conocimiento'. (p. 362).

- **El Outsourcing**

Una posible forma de definir el término outsourcing es atendiendo a su etimología. La traducción de la expresión inglesa *out sourcing* hace referencia al recurso a fuentes externas para lograr el fin deseado. En este sentido, el outsourcing se presenta como una oportunidad para incorporar a la empresa una serie de capacidades de las que no se dispone. Así, mediante el outsourcing los directivos tratan de configurar un mapa de competencias que les permita mantener y mejorar su posición competitiva. La empresa que acomete un proceso de outsourcing deja de gestionar internamente la operativa de una serie de funciones o procesos, que no están relacionadas con sus competencias nucleares, para adquirirlas a un proveedor externo. Éste ha desarrollado su ventaja competitiva en dichas funciones y, consecuentemente, puede ofrecer un mejor servicio que el que se obtiene internamente. Ahora bien, la empresa cliente mantiene el control y la gestión estratégica del servicio que contrata fuera y es responsable, junto con el proveedor, de establecer las directrices que permiten alinear las características del

servicio con sus objetivos estratégicos. Es posible afirmar que el outsourcing es una forma de transformar un proceso o una función interna en un servicio proactivo con unos niveles de cumplimiento predefinidos.

El carácter proactivo de la relación de outsourcing se materializa en la mejora continua del citado servicio, ya que cliente y proveedor trabajan día a día para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado. Claramente, la utilización del outsourcing permite a las compañías potenciar sus recursos para afianzar su ventaja competitiva. Sin embargo, dicha concepción no ha estado desde siempre en la mente de los gestores.

Así, el concepto de outsourcing ha ido evolucionando desde un enfoque táctico, que busca la consecución de resultados a corto plazo, hacia otro enfoque de carácter más estratégico que pretende afianzar la ventaja competitiva a largo plazo.

Inicialmente, las empresas acometían procesos de outsourcing con el objeto de liberar recursos y aligerar sus estructuras de costes. Sin embargo, ante el nuevo entorno cada vez más competitivo, las compañías han abandonado el enfoque táctico y han optado por concentrarse en sus competencias nucleares y retar el outsourcing de aquellas actividades de las que la empresa no tiene una necesidad estratégica crítica.

La adopción de este último enfoque ha permitido comprobar que el outsourcing consigue el desarrollo de la ventaja competitiva de las empresas ya que:

Proporciona a la organización mayor flexibilidad, tanto en capacidad de respuesta, por estar menos integrada verticalmente, como en costes, por existir una clara

variabilización de los costes fijos al ser trasladados, en parte, a la empresa proveedora.

Permite aprovechar las capacidades de proveedores especialistas y obtener de ellos un servicio de alta calidad que difícilmente podría desarrollarse internamente.

Libera tiempo de la dirección y le permite concentrarse en el desarrollo de aquellas actividades clave que afianzan su posición en el mercado y cuyo desarrollo consigue levantar claras barreras para los competidores. La conjunción de todos estos factores consigue la potenciación de los recursos de toda compañía y su concentración en el desarrollo de aquellas actividades básicas de su negocio permitiendo así, afianzar y mejorar su posición competitiva.

### **Ventajas del Outsourcing**

Son muchas las ventajas que pueden obtenerse de la utilización del outsourcing como herramienta de gestión en una compañía. Atendiendo a la diferenciación entre el outsourcing táctico y el estratégico, dichas ventajas se clasifican en dos categorías básicas; aquellas que buscan la consecución de resultados a corto plazo y aquellas que permiten afianzar la ventaja competitiva a largo plazo.

#### Ventajas tácticas

Reducción de los costes o, al menos, del grado de control necesario que requiere la operativa de los procesos.

Flexibilización del coste del servicio contratado, puesto que éste pasa de ser un servicio interno con unos costes fijos, a ser un servicio externo trasladando los costes fijos a un tercero.

Reducción de riesgos gracias a su gestión compartida con el proveedor.

Incremento del rendimiento de los factores empleados al ser gestionados por especialistas en cada actividad.

#### Ventajas estratégicas

Incremento del tiempo de la dirección para concentrarse en el desarrollo de las aptitudes que afianzan la ventaja competitiva y que, consecuentemente, proporcionan barreras contra los competidores presentes y futuros.

Acceso a capacidades de primera línea y al valor añadido de experiencias relevantes, así como a los últimos avances tecnológicos gracias a la especialización de los proveedores de servicios.

Posibilidad de beneficiarse de la reingeniería de procesos sin necesidad de acometer dicha reingeniería internamente. Oportunidad para el personal involucrado: trabajar con una empresa de primera línea en el desarrollo del servicio objeto de outsourcing, brindándole oportunidades de desarrollo profesional.

Transformación de un centro de coste interno en un centro de servicio que puede responder de forma más proactiva a las exigencias de la empresa ante los retos del mercado. Alineación de los objetivos del nuevo centro de servicio con los de la compañía.



## **2.2.2 Bases Teóricas y Científicas relacionadas al Desarrollo Empresarial**

Koontz y O'Donnell (2004) afirma:

El desarrollo de las empresas, tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo propiamente dicho, para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria. (p. 121).

### **2.2.2.1 Cambio Organizacional**

#### **Factores que influyen en el Cambio Organizacional.**

Los Cambios se originan por la interacción de dos factores, los cuales son:

Endógenas (Internas): son aquellas que provienen de dentro de la organización, surgen del análisis del comportamiento organizacional y se presentan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio, creando la necesidad de cambio de orden estructural; es ejemplo de ellas las adecuaciones tecnológicas, cambio de estrategias metodológicas, cambios de directivas, etc.

Exógenos (Externas): son aquellas que provienen de afuera de la organización, creando la necesidad de cambios de orden interno, son muestras de esta fuerza: Los derechos gubernamentales, las normas de calidad, limitaciones en el ambiente.

#### **Etapas del cambio organizacional**

El Cambio Organizacional está constituido en:

- En la primera se trata de concienciar al individuo o a la organización la necesidad del cambio, es vital reducir la resistencia, es por eso que se debe transmitir la necesidad de una manera más clara posible, que pueda ser captado lo que este cambio traerá y lo que se desea lograr.
- En la segunda etapa, se fomentan los nuevos valores y comportamientos de los trabajadores para que se identifiquen y los interioricen. Aquí se difunde el proyecto para implementar el cambio, se comunica de manera tal que se planteen retos atractivos, desarrollarlos y evaluarlos.

### **2.3 Definición Conceptual de la Terminología Empleada.**

**Jerarquía:** La jerarquía es el criterio que permite establecer un orden de superioridad o de subordinación entre personas, instituciones o conceptos.

**Decisiones:** Es el producto final del proceso mental-cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones.

**Tecnología:** Es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes y servicios.

**Evaluaciones:** Es la acción de estimar calcular o señalar el valor de algo.

**Reorganizaciones:** Cambio de la forma en que algo está organizado.

**Actividades de control:** Están constituidas por los procedimientos específicos establecidos como un reaseguro para el cumplimiento de los objetivos

**Segregación de funciones:** Es un método que usan las organizaciones para separar las responsabilidades de las diversas actividades que intervienen en la elaboración de los estados financieros, incluyendo la autorización y registro de transacciones así como mantener la custodia de activos.

**Supervisión:** Inspección de un trabajo o actividad por un superior.

**Estructuración:** Disposición, organización y distribución de las partes que componen un todo.

**Estrategias:** Técnica y conjunto de actividades destinadas a conseguir un objetivo.

**Clima Organizacional:** Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la

motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional. (Chiavenato, 2008).

**Desempeño Laboral:** El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado. Decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Araujo y Guerra, 2007).

**Liderazgo:** El estilo de mando del líder es el que genera cierta atmósfera en la organización. Lo característico del líder es estimular, a los otros a que le sigan, su función específica es poner en movimiento. Incitar a la acción. En una atmósfera autoritaria la responsabilidad reside en la autoridad y nadie participa o inicia una acción excepto cuando lo impone el líder. En una atmósfera de sospecha hay temor de ser puesto en ridículo o de ser rechazado. En una apática no existe vitalidad, todos esperan que otro haga o diga algo. Los individuos en una atmósfera cálida, democrática son más productivos, viven satisfechos y menos frustrados, hay compañerismo. Cordialidad, cooperación, más pensamiento individual facultad creativa y mejor motivación.

**Motivación:** La motivación muestra lo que mueve a los trabajadores en su labor. Cuando tienen una gran motivación, se eleva el clima y se establecen relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad.

**Delegación de funciones:** Consiste en comendar a una persona la realización de una actividad laboral.

**Toma de decisiones:** Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones laborales.

**Organigrama:** Es la representación gráfica de la estructura de una empresa o cualquier otra organización.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

#### **3.1.1 El Tipo de Investigación:**

El tipo de investigación que se utilizó en la tesis es aplicada ya que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.

#### **Nivel de Investigación: Descriptiva -relacional**

Hernández, Fernández y Baptista (2011) señala: "Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes" (p.80).

Es decir la investigación Relacional es el tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

Por lo tanto el nivel de investigación que se aplica en esta tesis es "Descriptivo-Relacional", ya que describe la relación de La Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial de la empresa Jocema SAC.

La investigación corresponde al nivel descriptivo relacional. Esta investigación se ubica en el tercer nivel del conocimiento científico, pues se requiere un conocimiento de la teoría, los métodos y técnicas de investigación, pues se trata de efectuar un proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender los objetos y procesos.

### 3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño empleado en el presente estudio es descriptiva correlacional del tipo transversal, ya que este tipo de estudio está enfocado en la determinación del grado de relación existente entre dos variables. Se va a recolectar los datos a través de las técnicas adecuadas para luego proceder a la información y llegar a conclusiones que permitirán aceptar o rechazar la hipótesis.

Hernández, Fernández y Baptista (2011) señala: “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 270).

El estudio sólo recolectará y analizará datos en un periodo de tiempo específico, por lo que es considerado un estudio de tipo no experimental y transversal.

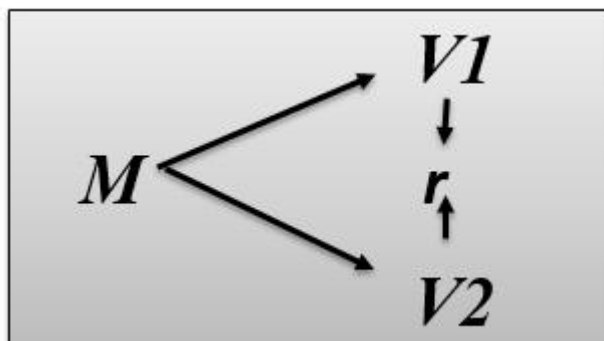


Figura 1. Diseño de investigación.

M = Muestra

V1 = Gestión Organizacional

V2 = Desarrollo Empresarial

r = Relación entre dichas variables

Los diseños transversales implican la recolección de datos en un solo corte en el tiempo, mientras que los diseños longitudinales reúnen datos en dos o más momentos. La aplicación de un diseño longitudinal es recomendable para el tratamiento de problemas de investigación que



involucran tendencias, cambios o desarrollos a través del tiempo, o bien, en los casos en que se busque demostrar la secuencia temporal de los fenómenos.

Hernández, Fernández y Baptista (2011) indican que: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (p. 39).

### **3.2 Población y Muestra**

#### **3.2.1 Población:**

Hernández, Fernández y Baptista (2012) indica que: “La población se define como el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 52).

Por ello la población a estudiar está constituida por todo el personal del consorcio del Grupo Jocema que está conformado por: Inversiones Jocema SAC, Corporación Jocema SAC, Industrias Jocema SAC y Telas, Telitas y Telotas SAC; son 150 colaboradores.

El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño vienen dando por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita. Cuando el número de elementos que integra la población es muy grande, se puede considerar a esta como una población infinita, por ejemplo; el conjunto de todos los números positivos.

### 3.2.2 Muestra:

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2007) señala que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p.53).

Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a la que llaman población.

La muestra es no probabilística, porque se seleccionó una muestra por conveniencia de la población del consorcio del Grupo Jocema, que incluye solo una empresa parte de la corporación, los individuos empleados en la investigación es el personal de la Empresa de Inversiones Jocema SAC , son 50 colaboradores; dicha muestra se eligió por motivos de disponibilidad de los trabajadores que cumplen los requisitos de la población de estudio.

Scharager y Armijo (2011) afirma:

La muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, es donde la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. (p. 69)

Esto implica que no es posible calcular con precisión el error estándar de estimación, es decir no podemos determinar el nivel de confianza con que hacemos la estimación. Lo anterior se explica porque no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que es esperable la no representatividad de todos los miembros de la población. La elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien establece la muestra.

### **3.3 Hipótesis**

#### **3.3.1 Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

#### **3.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la Productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015

Existe relación significativa entre el Plan Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Existe relación significativa entre el Factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Existe relación significativa entre la Delegación de Funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

### **3.4 Variables y Operacionalización de variables**

Hernández, Fernández y Baptista (2011) sostiene: “Una variable se puede definir como toda aquella característica o cualidad que identifica a una realidad y que se puede medir, controlar y estudiar mediante un proceso de investigación” (p. 93).

#### **3.4.1 Variables de Estudio**

##### **3.4.1.1 Variable 1: Gestión Organizacional**

Sánchez (2014) señala:

El concepto de gestión organizacional, ha evolucionado en la medida que el hombre ha avanzado en la consecución de nuevas tecnologías y relaciones para el mejoramiento de nuevos productos y servicios, en la satisfacción de un mercado cada día en crecimiento y complejo. Las bases teóricas permiten su comprensión, aplicación y desarrollo de nuevas propuesta para el sostenimiento y perduración de nuevos entornos en el mundo de los negocios, aplicando y adoptado nueva filosofía de gestión, dando lugar a unos avances específicos en materia de planificación, organización, dirección y control. (p. 126).

La gestión organizacional ya no es un argumento de carácter local ni tampoco nacional, las distancias del mundo, en la evolución de nuevas sociedad de información y conocimiento, a estos cambios debe considerarse ahora como un asunto de índole mundial, para desarrollo de nuevas estrategias para el permanencia en el mercado y la superación de expectativas del cliente en cualquier parte del mundo.

Desde el punto de vista de la gestión organizacional, se determina como un área de investigación enfocada a establecer mejoras en aquellas actividades funcionales y de apoyo en las empresas, relacionada con diseñar, estructurar e implementar los

procesos y estrategias necesarias para lograr los mejores resultados de una compañía a través del desarrollo de proyectos de investigación con enfoque en la innovación aplicada al sector real y enfocados en el quehacer de cada grupo institucional que la soporta. Esto se realiza con miras a aumentar la productividad y finalmente la competitividad de dichas empresas, o sectores en donde se desarrollan los proyectos de investigación.

Esto es, aumentar las habilidades o capacidades de ingresar a nuevos mercados manteniendo los actuales, conllevando a un aumento de los niveles de rentabilidad organizacional.

#### **3.4.1.2 Variable 2: Desarrollo Empresarial**

Royo (2014) resuelve:

El concepto de desarrollo de la empresa va algo más allá al plantear modificaciones tanto cuantitativas como cualitativas. Es más amplio que el de crecimiento ya que incluye variaciones cualitativas de la empresa y aunque suele ir acompañado de crecimiento en la mayoría de los casos, no siempre es así. Las estrategias de desarrollo deben estar orientadas hacia la creación de valor, pueden crear valor con crecimiento o sin él mediante una reestructuración. (p. 1).

Las estrategias de desarrollo se refieren, por tanto, a las decisiones que la dirección empresarial adopta en relación con la evolución futura del campo de actividad tanto en lo que se refiere a sus aspectos cuantitativos (crecimiento) como a los cualitativos (composición de la cartera de negocios).

#### **3.4.2 Operacionalización de variables**

Tabla 2  
Operacionalización de variables

TIPOS	VARIABLES ANALÍTICAS	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA DE RECOLECCION DE DATOS	INSTRUMENTO
VARIABLE 1	<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Es la actividad intrínseca que se desarrolla dentro de la misma empresa que está enfocado al mejoramiento tanto la rentabilidad como la competitividad de la misma.	Productividad	Rendimiento		
				Planificación		
				Procesos		
			Plan organizacional	Estructuración		
				Objetivos		
				Estrategias	Encuesta	Cuestionario
			Factor Humano	Responsabilidad		
				Evaluación		
				Motivación		
				Delegación de funciones.	Toma de decisiones	
		Organigrama				
		Jerarquía				
VARIABLE 2	<b>DESARROLLO EMPRESARIAL</b>	Proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, que favorecen el manejo eficiente y eficaz de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa.	Cambio organizacional	Mejoras		
				Innovación		
				Estrategias		
			Aprendizaje Organizacional	Conocimiento		
				Integración		
				Desarrollo	Encuesta	Cuestionario
			Cultura Empresarial	Modificaciones		
				Reglamentos		
				Cumplimientos		
			Desarrollo Humano	Condiciones laborales		
	Desarrollo de talento					
		Liderazgo				

### **3.5 Métodos y técnicas de recolección de datos**

#### **3.5.1 Métodos**

Los métodos a abordar en el estudio, se han convertido en una actividad mediadora entre el objeto que se investiga y el sujeto de la investigación.

Méndez (2011) señala:

El método es un procedimiento riguroso formulado de manera lógica para lograr la adquisición, organización o sistematización y expresión o exposición de conocimientos, tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental. (p. 65).

#### **La investigación cuantitativa**

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

Rodríguez (2010) señala:

El método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, además regularmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico. (p. 32).

Los métodos a usados son:

- a. Método Descriptivo, para enumerar las características de la realidad del problema
- b. Método Analítico, para analizar y sistematizar los datos de la realidad y de la base teórica científica.
- c. Método Inductivo, para establecer generalidad de los resultados.
- d. Método Deductivo, para establecer la síntesis de los antecedentes, teorías de los antecedentes, teoría y elaboración de la propuesta.

### **3.6 Instrumentos de Recolección de datos**

Hernández (2010) señala:

Es el vínculo que se establece entre las necesidades de información y las preguntas u observaciones que se harán. Con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas se selecciona un diseño específico de investigación. Los diseños de investigación, pueden ser experimentales o no experimentales, una vez que seleccionamos el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con nuestro problema de estudio, la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación. (p.128).

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente relacionadas entre sí:

Seleccionar un instrumento de medición.

Aplicar ese instrumento de medición, es decir, medir las variables.

Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente.



Según Ortiz y Pilar (2003) sostienen: “La elección de técnicas e instrumentos para la recopilación de los datos debe de estar en función de las características del estudio que se pretende realizar” (p. 116).

Existen algunas técnicas que ayudan a recabar información:

**Investigación documental:** Se deben considerar y analizar aquellos escritos que contienen datos de interés relacionados con el estudio.

**Consulta de sistemas de información:** Es necesario tener acceso a sistemas computacionales que contengan información y recursos de apoyo para allegarse datos.

**Cuestionarios:** Este instrumento se utiliza para obtener las informaciones deseadas predefinidas, secuenciadas y separadas por capítulo o temática específica. Para el caso de esta investigación se emplearon cuestionarios.

**Observaciones directas:** Este recurso puede ser empleado por los técnicos o analistas en el área física donde se desarrolla el trabajo de la organización.

### **3.7 Análisis Estadístico e Interpretación de Datos**

Los datos serán analizados a partir de la utilización de la técnica estadística mediante la elaboración de cuadros y gráficos para la respectiva investigación. Los datos obtenidos serán ordenados en cuadros y gráficos estadísticos siguiendo el orden de los ítems o preguntas que aparecen en la guía de encuesta. Utilizando el programa SPSS para el procesamiento de datos.

#### **3.7.1 Métodos de Análisis de Datos**

Son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación.

Seriación

La seriación es una noción matemática básica, o pre lógica, conformando un cimiento principal para el posterior concepto de número, sobre todo en el caso de los ordinales.

Seriar significa en este caso establecer un orden por jerarquías, muchas veces por tamaño (del más chico al más grande), ya que es la característica más fácil de identificar para este tipo de ejercicios.

### Codificación

Es el proceso por el cual la información de una fuente es convertida en símbolos para ser comunicada. En otras palabras, es la aplicación de las reglas de un código.

Es un sistema proceso mediante el cual nos ayuda a interpretar signos poco comunes. Es el proceso en donde el emisor convierte las ideas que quiere transmitir en signos que puedan ser recibidos fácilmente por el receptor.

### Tabulación

Tabular es organizar datos en una tabla de columnas que tiene forma de tabla. Expresar por medio de tablas, valores, magnitudes u otros datos. Desplazar el cursor a una posición determinada, saltando varias posiciones de pantallas, para visualizar a partir de esa posición.

Por ejemplo, se suma la información de cada columna del registro, obtenida de totales y/o porcentajes de cada rubro o tipo del registro o encuesta en un período de tiempo determinado o de un valor x. (depende del área temática).

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS**

## 4.1 Análisis de Confiabilidad de los instrumentos

Kerlinger y Lee (2002) afirma:

La confiabilidad o fiabilidad, se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición técnica de confiabilidad que ayuda a resolver tanto problemas teóricos como prácticos es aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar. (p. 141).

Dependiendo del grado en que los errores de medición estén presentes en un instrumento de medición, el instrumento será poco o más confiable.

### Alfa de Cronbach

Cozby (2005) sostiene que: “Para determinar el coeficiente  $\alpha$  Cronbach, se calcula la correlación de cada ítem con cada uno de los otros, resultando una cantidad de coeficientes de correlación. El valor de  $\alpha$  es el promedio de todos los coeficientes de correlación” (p. 72)

Visto desde otra perspectiva, el coeficiente  $\alpha$  Cronbach puede considerarse como la media de todas las correlaciones de división por mitades posibles, otro método de cálculo de consistencia interna, las buenas junto las malas.

#### 4.1.1 Análisis de Confiabilidad de la variable Gestión Organizacional

Tabla 3  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.784	12

## Comentario:

De acuerdo al valor alfa obtenido de 0.784, se concluye que el instrumento es altamente confiable y así mismo no fue necesario eliminar ítems ya que el valor es mayor que 0.75.

Tabla 4  
*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?	38.12	37.700	.709	.738
2. ¿Panifica usted las labores que va a realizar el día siguiente?	37.80	38.653	.656	.745
3. ¿Aprueba usted los procesos que se realizan en la empresa?	37.94	40.221	.489	.762
4. ¿Considera que la reestructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial?	39.54	52.539	-.353	.840
5. ¿Realiza los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?	37.70	41.031	.619	.754
6. ¿Se llevan a cabo las estrategias establecidos por la gerencia?	38.74	45.380	.101	.802
7. ¿Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia?	38.22	37.155	.742	.734
8. ¿Se evalúa periódicamente su labor en los procesos?	38.24	45.002	.123	.800
9. ¿Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?	37.74	39.870	.616	.751
10. ¿Cada área se encargar de la Toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la Gerencia?	38.02	39.612	.530	.757

11. ¿La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas?	37.96	40.447	.449	.766
12. ¿Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia?	38.02	37.898	.697	.739

---

#### 4.1.2 Análisis de Confiabilidad de la variable Desarrollo Empresarial

Tabla 5  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	12

#### Comentario:

De acuerdo al valor alfa obtenido de 0.879, se concluye que el instrumento es altamente confiable y así mismo no fue necesario eliminar ítems ya que el valor es mayor que 0.75.

Tabla 6  
*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13.¿Efectúa usted su trabajo con calidad mejorando los procesos?	44.18	49.783	.707	.863
14.¿Aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye a la mejora continua de la empresa?	44.96	52.325	.500	.874
15.¿Considera que la empresa realiza estrategias para mejorar los procesos que usted realiza?	44.12	50.067	.763	.861
16.¿Cree usted que la empresa debe invertir en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?	44.42	51.106	.528	.873
17.¿Considera que la organización toma importancia con el vínculo de empleado-empresa?	44.26	51.421	.522	.873
18.¿La empresa realiza capacitaciones para mejorar los procesos diarios?	44.58	51.024	.509	.874
19.¿Se realizan modificaciones en los procesos que realiza en su área?	44.52	49.887	.596	.869
20.¿Considera que la empresa le da valor a los reglamentos, de tal manera que los trabajadores los cumplan?	44.34	50.107	.543	.872

21.¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?	44.42	49.800	.660	.865
22.¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?	44.76	51.207	.549	.871
23.¿Cree usted que la organización desarrolla su talento?	44.22	49.726	.699	.863
24.¿Considera que el estilo de liderazgo usado en su organización influye en su desarrollo?	44.72	52.369	.399	.881

---



## 4.2 Resultados Descriptivos

### 4.2.1 Descriptivas Generales

#### 4.2.1.1 Descriptivas de la Variable: Gestión Organizacional

Tabla 7  
Análisis descriptivo de la variable Gestión Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
BAJO	12	24.0	24.0	24.0
MEDIO	29	58.0	58.0	82.0
ALTO	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

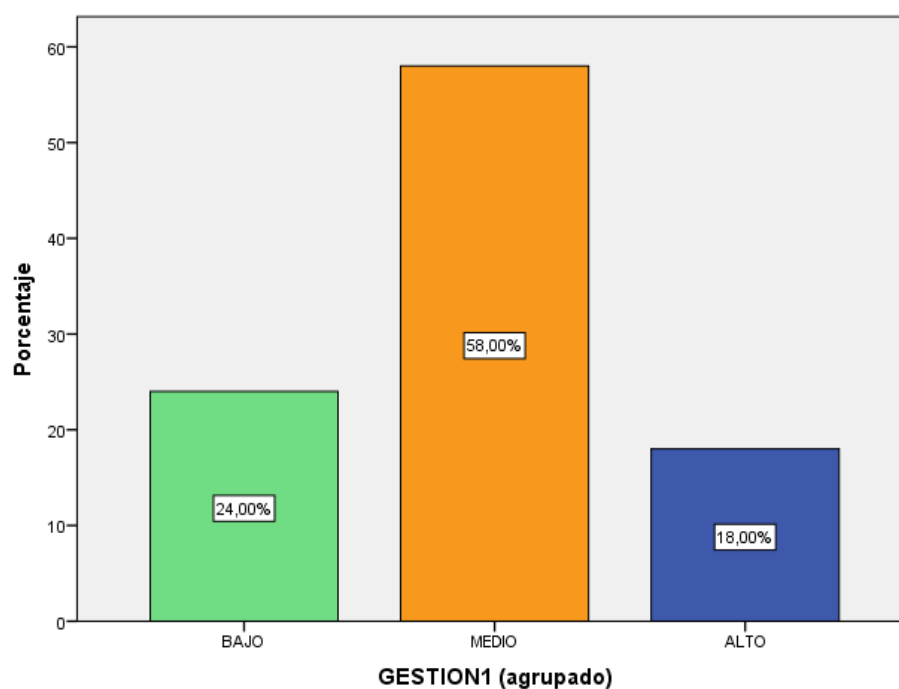


Figura 2. Análisis descriptivo en porcentaje de la variable Gestión Organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 7 y figura 1 se aprecia que 29 colaboradores que equivale al 58% considera a la Gestión Organizacional en un nivel medio, 12 colaboradores que representa al 24%, lo considera en un nivel bajo y 9 colaboradores que representan el 18% lo considera en un nivel alto.

#### 4.2.1.2 Descriptivas de la Segunda Variable: Desarrollo Empresarial

Tabla 8  
*Análisis descriptivo de la variable Desarrollo Empresarial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	7	14,0	14,0	14,0
MEDIO	33	66,0	66,0	80,0
ALTO	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

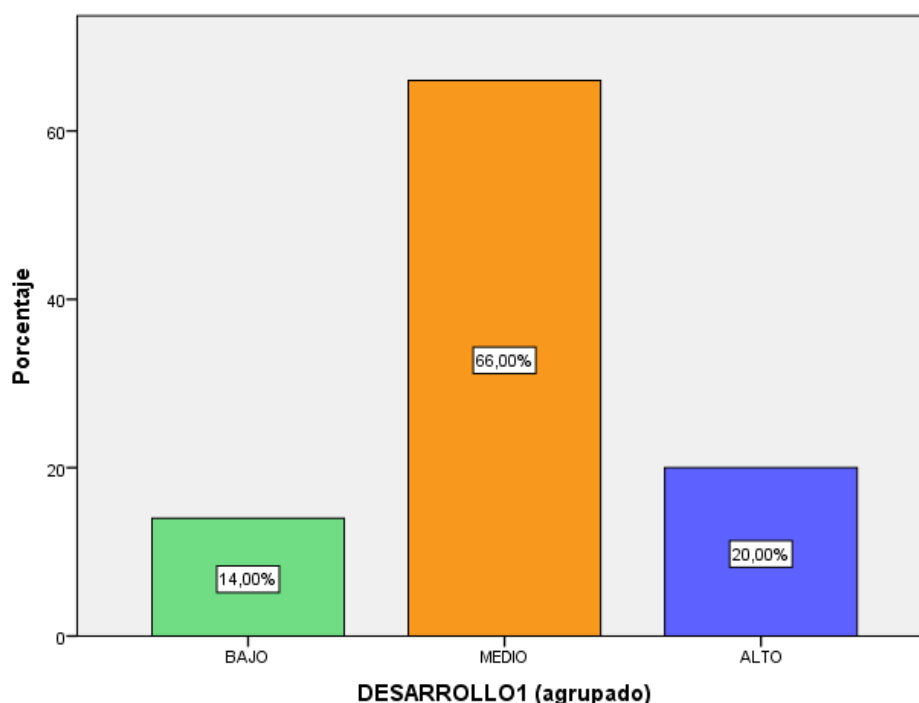


Figura 3. Análisis descriptivo en porcentaje de la variable Desarrollo Empresarial.

#### Interpretación:

En la tabla 8 y figura 2 se aprecia que 33 colaboradores que equivale al 66% considera al Desarrollo Empresarial en un nivel medio, 10 colaboradores que representa al 20%, lo considera en un nivel alto y 7 colaboradores que representan el 14% lo considera en un nivel bajo.

## 4.2.2 Descriptivas por dimensión

### 4.2.2.1 Descriptivas de la dimensión “Productividad”

Tabla 9  
*Análisis descriptivo de la dimensión Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	11	22,0	22,0	22,0
MEDIO	30	60,0	60,0	82,0
ALTO	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

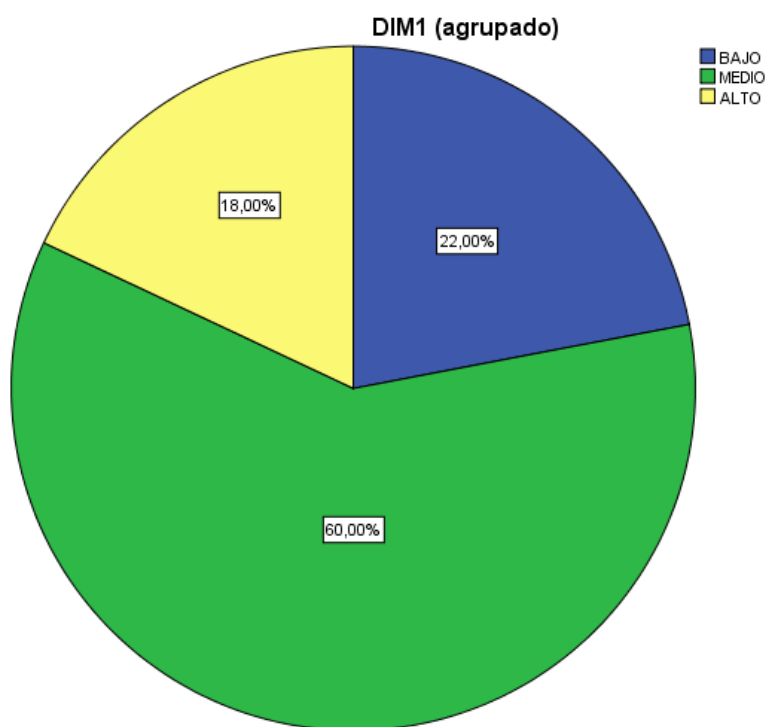


Figura 4. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Productividad.

#### Interpretación:

En la tabla 9 y figura 3 se aprecia que 30 colaboradores que equivale al 60% considera a la Productividad en un nivel medio, 11 colaboradores que representa al 22%, lo considera en un nivel bajo y 9 colaboradores que representan el 18% lo considera en un nivel alto.

#### 4.2.2.2 Descriptivas de la dimensión “Plan Organizacional”

Tabla 10  
Análisis descriptivo de la dimensión Plan Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	20	40,0	40,0	40,0
MEDIO	23	46,0	46,0	86,0
ALTO	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

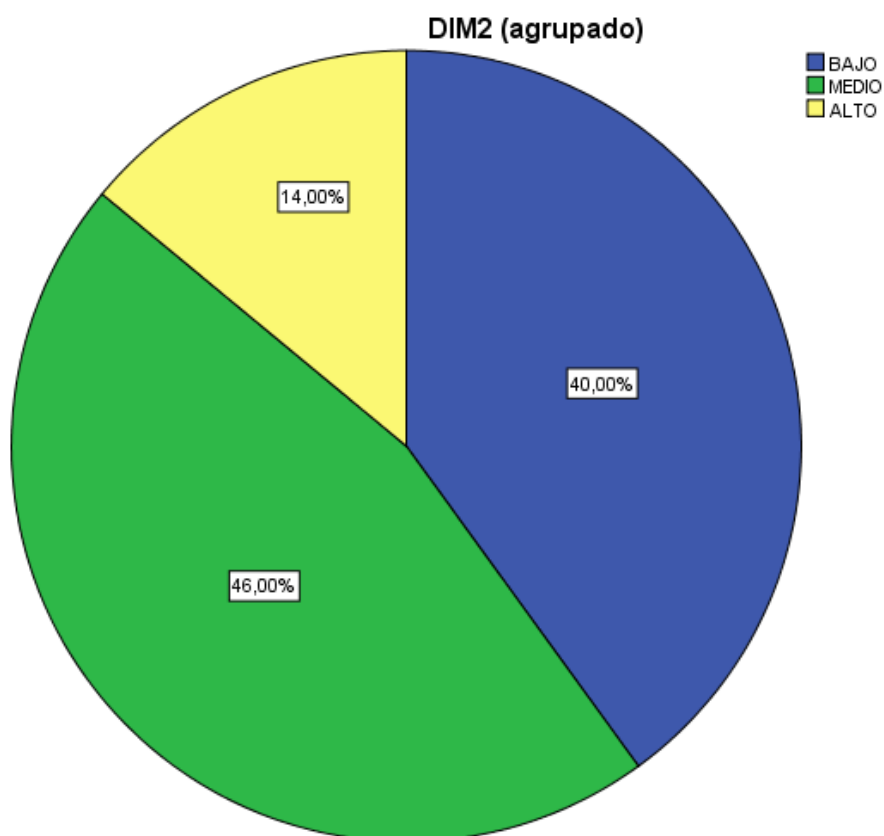


Figura 5. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Plan Organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 10 y figura 4 se aprecia que 23 colaboradores que equivale al 46% considera al Plan organizacional en un nivel medio, 20 colaboradores que representa al 40%, lo considera en un nivel bajo y 7 colaboradores que representan el 14% lo considera en un nivel alto.

### 4.2.2.3 Descriptivas de la dimensión “Factor Humano”

Tabla 11  
Análisis descriptivo de la dimensión Factor Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	12	24,0	24,0	24,0
MEDIO	27	54,0	54,0	78,0
ALTO	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

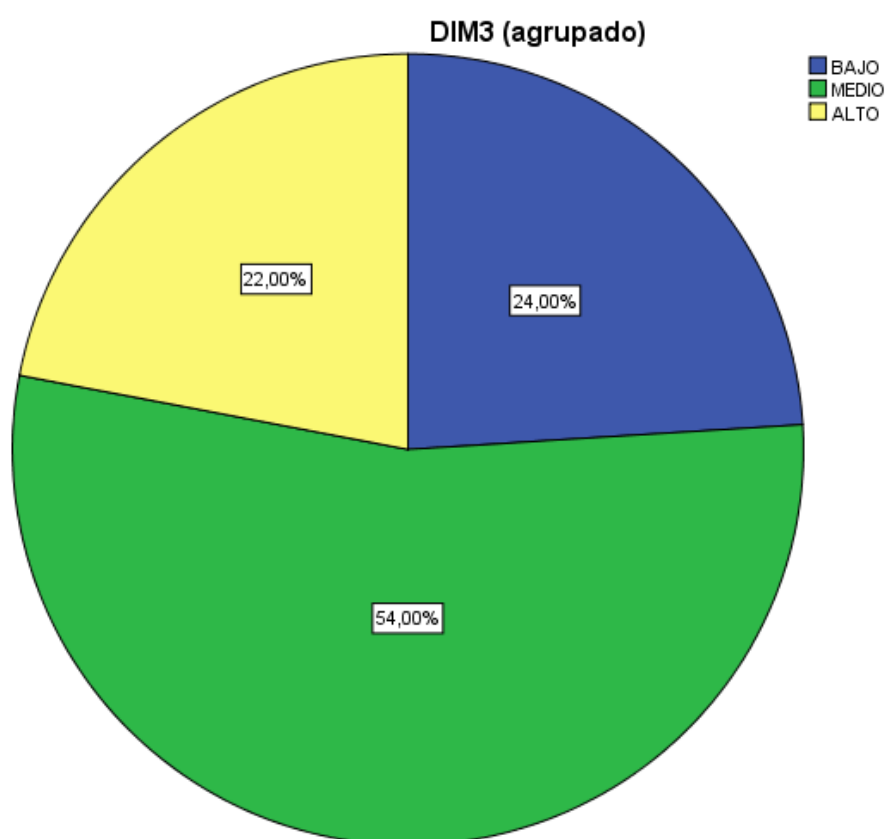


Figura 6. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Factor Humano.

#### Interpretación:

En la tabla 11 y figura 5 se aprecia que 27 colaboradores que equivale al 54% considera al Factor Humano en un nivel medio, 12 colaboradores que representa al 24%, lo considera en un nivel bajo y 11 colaboradores que representan el 22% lo considera en un nivel alto.

#### 4.2.2.4 Descriptivas de la dimensión “Delegación de Funciones”

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión Delegación de Funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	15	30,0	30,0	30,0
MEDIO	26	52,0	52,0	82,0
ALTO	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

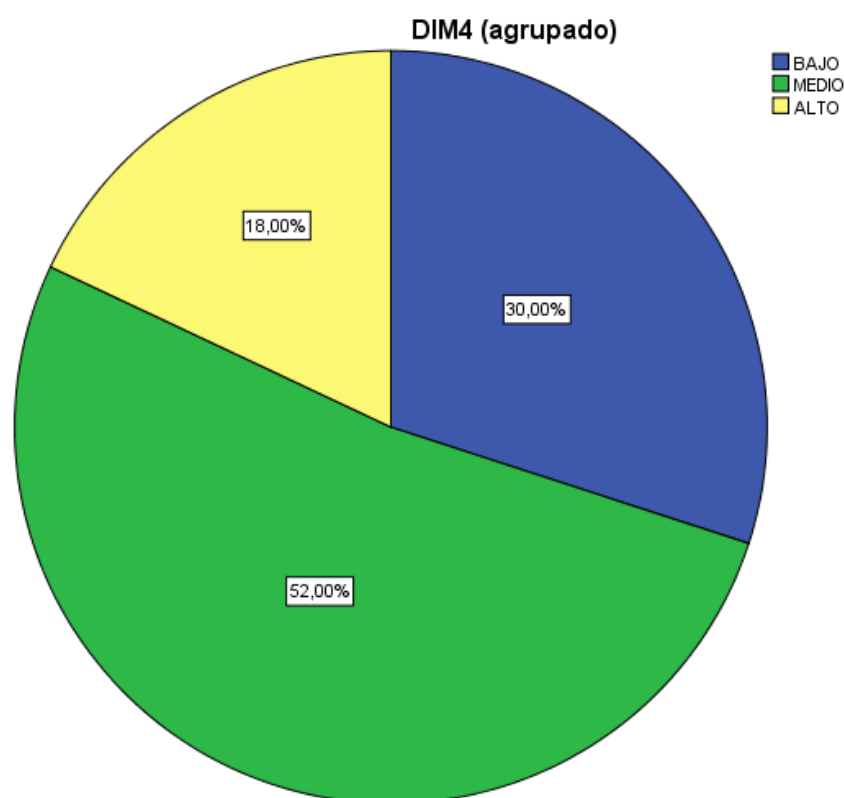


Figura 7. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Delegación de Funciones.

#### Interpretación:

En la tabla 12 y figura 6 se aprecia que 26 colaboradores que equivale al 52% considera a la Delegación de Funciones en un nivel medio, 15 colaboradores que representa al 30%, lo considera en un nivel bajo y 9 colaboradores que representan el 18% lo considera en un nivel alto.

#### 4.2.2.5 Descriptivas de la dimensión “Cambio Organizacional”

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión Cambio Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	15	30,0	30,0	30,0
MEDIO	31	62,0	62,0	92,0
ALTO	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

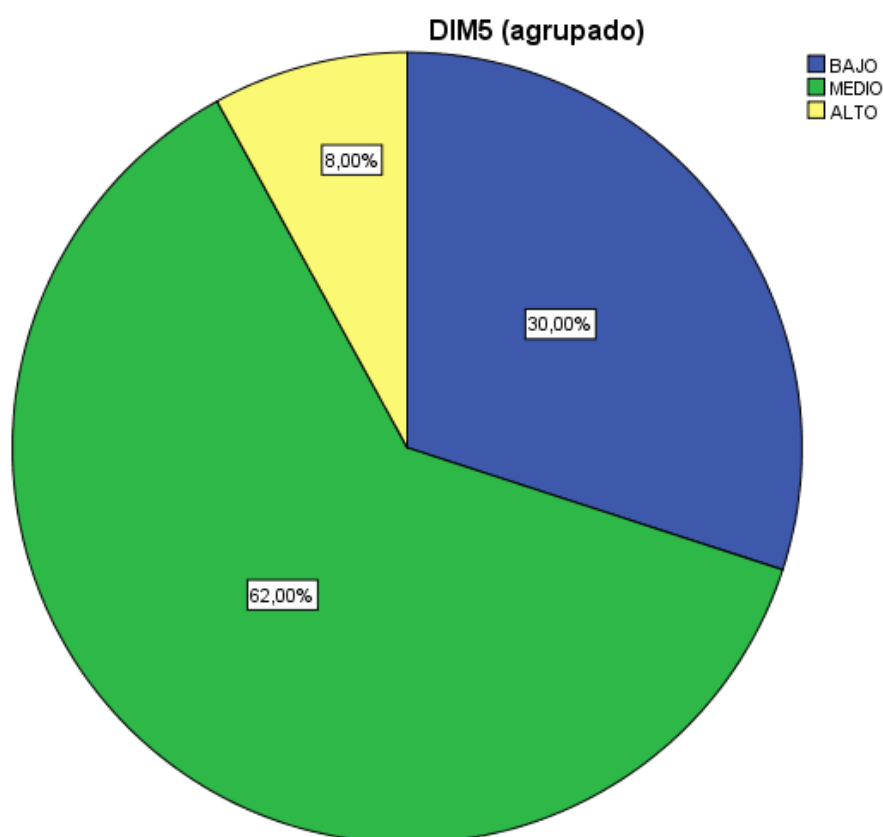


Figura 8. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Cambio Organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 13 y figura 7 se aprecia que 31 colaboradores que equivale al 62% considera al Cambio Organizacional en un nivel medio, 15 colaboradores que representa al 30%, lo considera en un nivel bajo y 4 colaboradores que representan el 8% lo considera en un nivel alto.

#### 4.2.2.6 Descriptivas de la dimensión “Aprendizaje Organizacional”

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión Aprendizaje Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	8	16,0	16,0	16,0
MEDIO	33	66,0	66,0	82,0
ALTO	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

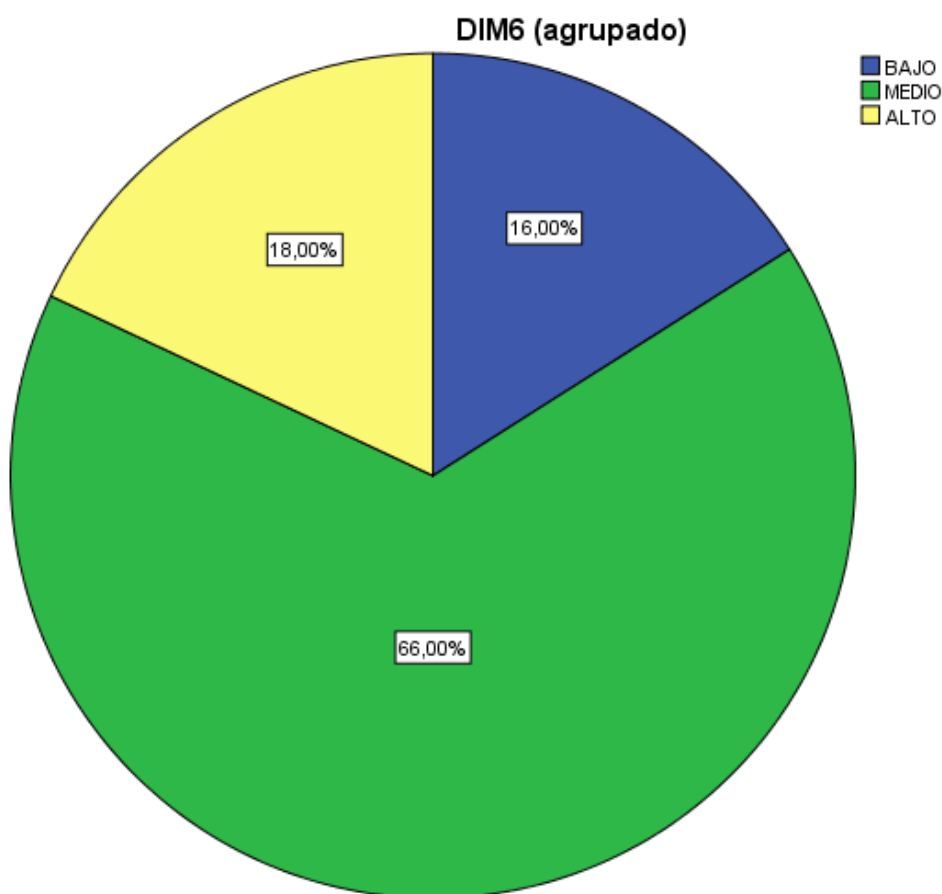


Figura 9. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Aprendizaje Organizacional.

#### Interpretación:

En la tabla 14 y figura 8 se aprecia que 33 colaboradores que equivale al 66% considera al Aprendizaje Organizacional en un nivel medio, 9 colaboradores que representa al 18%, lo considera en un nivel alto y 8 colaboradores que representan el 16% lo considera en un nivel bajo.



#### 4.2.2.7 Descriptivas de la dimensión “Cultura Empresarial”

Tabla 15  
Análisis descriptivo de la dimensión Cultura Empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	12	24,0	24,0	24,0
MEDIO	25	50,0	50,0	74,0
ALTO	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

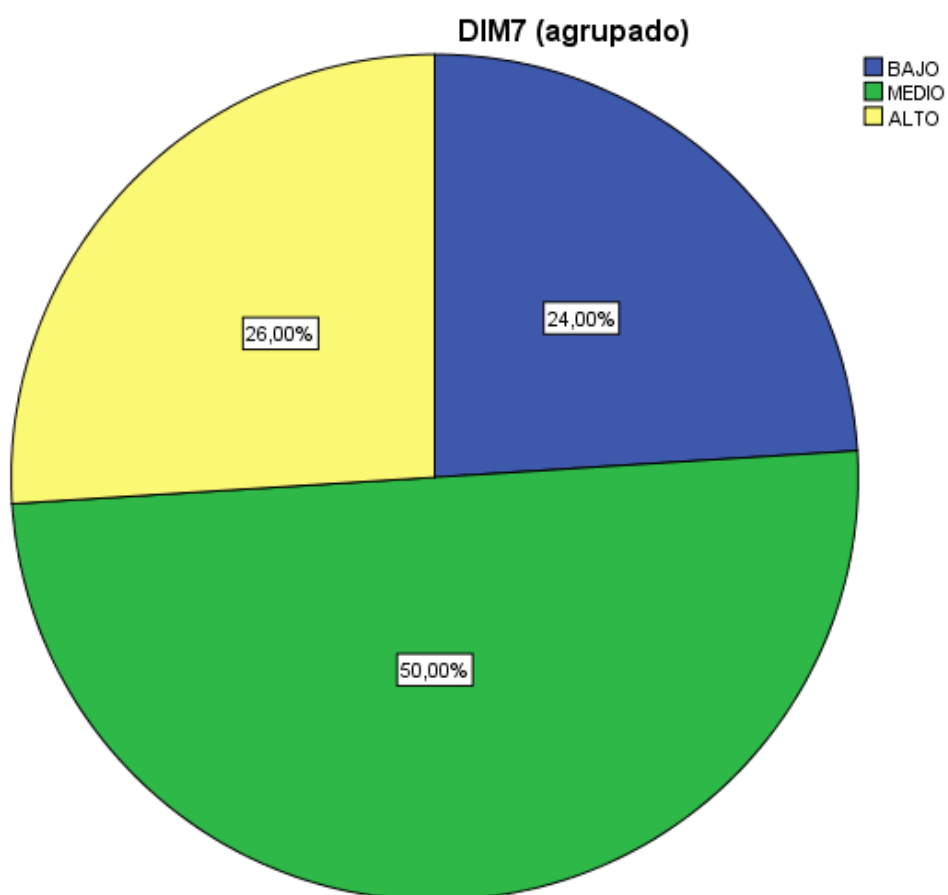


Figura 10. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Cultura Empresarial.

#### Interpretación:

En la tabla 15 y figura 9 se aprecia que 25 colaboradores que equivale al 50% considera a la Cultura Empresarial en un nivel medio, 13 colaboradores que representa al 26%, lo considera en un nivel alto y 12 colaboradores que representan el 24% lo considera en un nivel bajo.

#### 4.2.2.8 Descriptivas de la dimensión “Desarrollo Humano”

Tabla 16  
Análisis descriptivo de la dimensión Desarrollo Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	8	16,0	16,0	16,0
MEDIO	31	62,0	62,0	78,0
ALTO	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

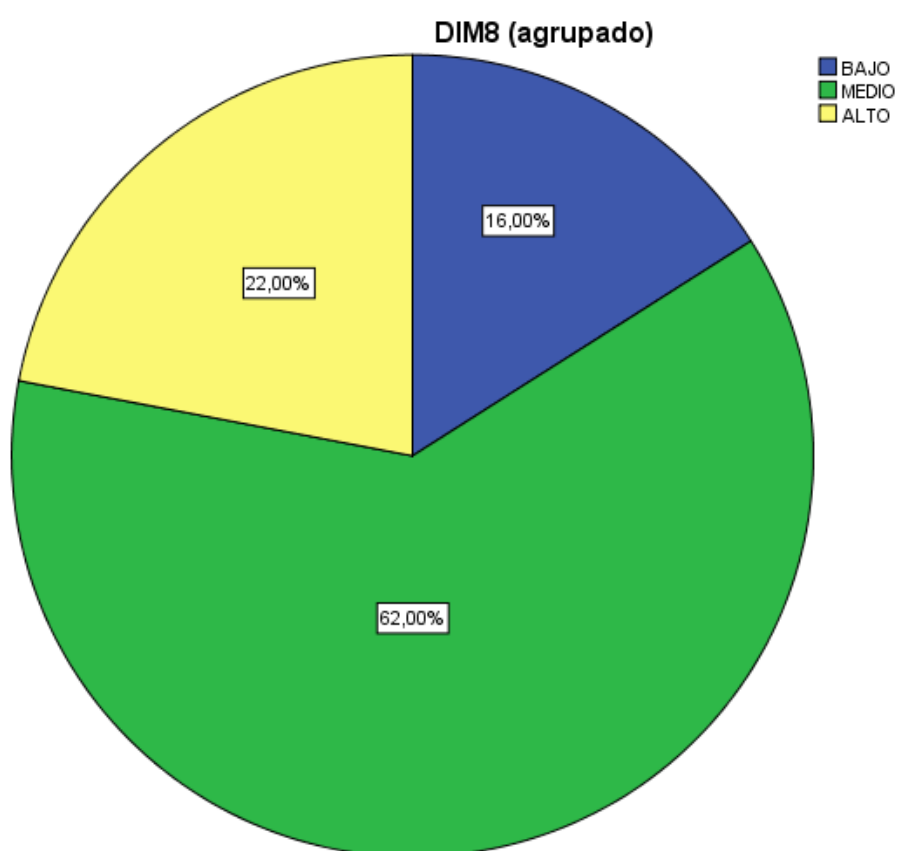


Figura 11. Análisis descriptivo en porcentaje de la dimensión Desarrollo Humano.

#### Interpretación:

En la tabla 16 y figura 10 se aprecia que 31 colaboradores que equivale al 62% considera a la Desarrollo Humano en un nivel medio, 11 colaboradores que representa al 22%, lo considera en un nivel alto y 8 colaboradores que representan el 16% lo considera en un nivel bajo.

### 4.3 Prueba de normalidad

H0: la distribución de los datos de la variable Desarrollo Empresarial es paramétrica.

Ha: la distribución de los datos de la variable Desarrollo Empresarial es no paramétrica.

Tabla 17  
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION1	.087	50	.200*	.976	50	.394
DESARROLLO1	.173	50	.001	.800	50	.000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

La prueba de normalidad nos indica que la distribución de los datos de las variables es no paramétrica. De acuerdo al estadístico Shapiro-Wilk con valor sig  $0.000 < 0.05$ . Por lo tanto se empleara la prueba de correlación de Spearman.

### 4.4 Grafica correlacional

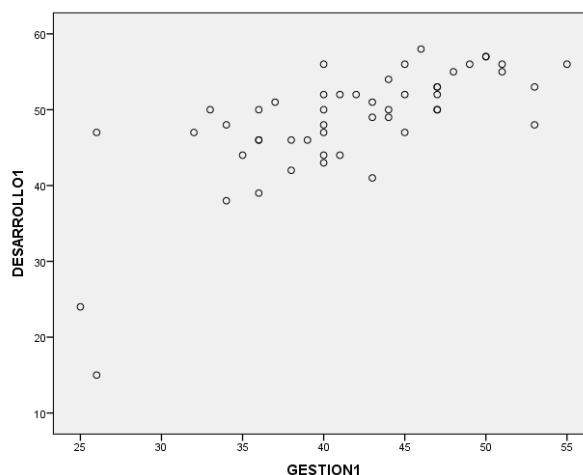


Figura 12. Dispersión de la Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial.

### Interpretación:

El gráfico de dispersión nos indica una tendencia positiva; es decir, a medida que aumenta el valor de la variable Gestión Organizacional aumenta también el valor de la variable Desarrollo Empresarial.

## 4.5 Contrastación de Hipótesis

Para la contratación de Hipótesis, el estadístico que se utilizó es Rho de Spearman. Este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. En definitiva la correlación estimada entre X e Y se halla calculado el coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de rangos apareados. El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales.

### 4.5.1 Contrastación de la Hipótesis General

$H_0$  : Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

$H_1$  : No existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Tabla 18  
*Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis General*

		GESTION1	DESARROLLO1	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.711**
	GESTION1	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	.711**	1.000
	DESARROLLO 1	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

Como el coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor Sig 0-000 < a 0.05. permite rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ : Existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

## 4.5.2 Contrastación de las Hipótesis Específicas

### Hipótesis específica I

Existe relación significativa entre la productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Tabla 19  
Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica I

		DIM1	DESARROLLO	
			1	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.689**
	DIM1	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	.689**	1.000
	DESARROLLO1	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman con valor sig 0.000 < 0.05. En consecuencia se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la hipótesis  $H_a$ : Existe relación significativa entre la productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

### Hipótesis específica II

Existe relación significativa entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Tabla 20

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica II*

		DIM2	DESARROLLO 1
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	DIM2	Sig. (bilateral)	.726
		N	50
		Coeficiente de correlación	.051
	DESARROLLO1	Sig. (bilateral)	.726
		N	50

**Interpretación:**

El coeficiente Rho de Spearman con valor sig 0.726 > 0.05. En consecuencia se acepta la  $H_0$ : No existe relación significativa entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015, y se rechaza la hipótesis  $H_a$ .

**Hipótesis específica III**

Existe relación significativa entre el factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Tabla 21

*Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica III*

		DIM3	DESARROLLO1
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	DIM3	Sig. (bilateral)	.613**
		N	50
		Coeficiente de correlación	.613**
	DESARROLLO1	Sig. (bilateral)	.000
		N	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman con valor sig 0.000 < 0.05. En consecuencia se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la hipótesis  $H_a$ : Existe relación significativa entre el factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

### Hipótesis específica IV

Existe relación significativa entre la delegación de funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Tabla 22  
*Prueba de Correlación de Rho de Spearman de la Hipótesis Específica IV*

		DIM4	DESARROLLO1	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.639**
	DIM4	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	.639**	1.000
	DESARROLLO 1	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman con valor sig 0.000 < 0.05. En consecuencia se rechaza la  $H_0$ , y se acepta la hipótesis  $H_a$ : Existe relación significativa entre la delegación de funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

## **CAPÍTULO V**

# **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



## 5.1 Discusión

La Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial de la Empresa Jocema SAC en el 2015, cumplió con los objetivos propuestos, al haber sido confirmada las hipótesis de la investigación a favor de la Gestión Organizacional para un mejor Desarrollo Empresarial.

Al aplicar los componentes de la Gestión Organizacional y la influencia sobre el Desarrollo Empresarial como también la importancia que este denota para obtener una mejora, disminuyendo de esta manera las deficiencias encontradas en la empresa. A resultado similar ha llegado Carbajal (2014) quien concluye en su investigación la determinación y aplicación de un programa de gestión organizacional para el desarrollo empresarial de la MYPE Carbajal, en este se verifican los factores más importantes que permitirán mejorar el éxito empresarial.

Con respecto a la dimensión de la Productividad determinamos que el 60% de la población respondieron que consideran que la productividad es media (poca) Lo cual nos refleja que la productividad influye en gran medida. De forma similar Canales (2008) en su investigación afirma que al mejorar la productividad supone, como objetivo a largo plazo, eliminar las barreras estructurales que limitan el desarrollo.

Con respecto a la dimensión de Plan Organizacional se observa que un 46% considera al Plan organizacional en un nivel medio, seguido por el 40%, que considera en un nivel bajo y 7 colaboradores que representan el 14% lo considera en un nivel alto, concluyendo de esta forma que la empresa realiza planes organizacionales esporádicamente, pudiendo ocasionar de esta forma una distorsión de funciones no pudiendo quedar claro los objetivos y estrategias trazadas, así mismo Quispe (2013) quien en su investigación concluyo que para gestionar eficientemente un negocio, se debe realizar: Planificación, Organización, Dirección y Control, que tiene un mismo significado que es “administrar”, “dirigir”, definir claramente sus objetivos, preparación permanente a su los

personal, Identificar – mejorando o corrigiendo los impactos de los cambios sociales que se presentan en la organización.

Con respecto a la dimensión de Factor Humano se observa que el 54% de los encuestados lo consideran en un nivel medio, por otro lado un 24% indica que es bajo y un 22% lo considera en un nivel alto por parte de la empresa. Con estos resultados refleja que la empresa considera al Factor humano como fuerza media en la organización, en relación al resultado Díaz (2008) en su investigación concluye en la importancia de la formación del personal integrante de las empresas, el poder contar con personal con la formación necesaria va a suponer que la empresa pueda aportar mejoras para todos los factores críticos de éxito de la misma.

Con respecto a la dimensión de Delegación de funciones se observa que el 52% de los encuestados lo consideran en un nivel medio, por otro lado un 30% indica que es bajo y un 18% lo considera en un nivel alto por parte de la empresa. Con estos resultados refleja que la empresa considera a la Delegación de Funciones como fuerza media en la organización. En ese sentido Bastardo (2010) en su investigación señala la importancia de la implantación o implementación del Modelo de Gestión desarrollado podrá contribuir a mejorar la eficiencia del área de planificación, enfocada en la delegación de funciones con el fin de poder dar respuestas oportunas y efectivas.

## 5.2 Conclusiones

Las conclusiones a los que he llegado en función de los objetivos, son los siguientes:

Para comenzar en relación al objetivo general, el cual pide “Determinar la relación entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015”, en la prueba de hipótesis se logró comprobar la asociación entre nuestras dos variables, es decir la Gestión Organizacional mejora el Desarrollo empresarial de la Empresa Jocema SAC. – 2015. Con referencia a la hipótesis general, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman ( $Rho = 0.000$ ;  $p\text{-valor} = .000 < .05$ ), indican una relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015, sobre una muestra de 50 individuos.

En relación al primer objetivo específico, se requirió “Establecer la relación entre la productividad y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015” cuyo resultado de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor sig  $0.000 < 0.05$ . Comprobando así que existe relación positiva de estudio entre la productividad y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

En cuanto al segundo objetivo específico, donde se buscó “Determinar la relación entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.” cuyo resultado de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor sig  $0.726 > 0.05$ . Concluyendo que no existe relación significativa entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

En relación al tercer objetivo específico, el cual se solicitó “Determinar la relación entre el factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015”, cuyo resultado de acuerdo al

coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor sig  $0.000 < 0.05$ . Demostrando así que existe relación significativa entre el Factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se requirió “Determinar la relación entre la Delegación de Funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015”, cuyo resultado de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor sig  $0.000 < 0.05$ , por lo que se manifiesta que la Delegación de Funciones se relaciona significativamente con el Desarrollo Empresarial de la Empresa Jocema SAC,

### 5.3 Recomendaciones

Realizar un programa de gestión organizacional para el desarrollo empresarial de la Empresa Jocema SAC, en este se verifican los factores más importantes que permitirán mejorar el éxito empresarial. Con el mencionado programa se reconocieron debilidades que presenta la Empresa Jocema SAC y con su aplicación se lograron mejorarlas, diseñando estrategias para el desarrollo del éxito empresarial.

Establecer una buena organización interna. La Empresa Jocema SAC, deberá establecer rutinas de trabajo, es decir, especificar el rol que desempeña el empleado y el tiempo en el que lo desempeña, de esta manera será más fácil percibir los tiempos y la dificultad de cada tarea. Por su parte, el trabajador debe conocer claramente en que consiste su actividad y poder hacer uso de las herramientas necesarias que faciliten su trabajo. La empresa es la encargada de marcar estas pautas de forma clara y eficaz. Para ello la organización puede hacer uso de formaciones o cursos.

Definir objetivos. Realizar constantes reuniones con el personal, enfatizando las metas que se quieren alcanzar en la empresa conduciendo a los trabajadores hacia dónde queremos ir y que se involucren en este proceso. El equipo es una parte esencial en la organización y una participación activa es vital para alcanzar el éxito.

Capacitar al personal para mejorar la competitividad. Es clave que los empleados se capaciten constantemente y adquieran nuevos conocimientos que les permitan seguir desarrollando habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas que les corresponden en su empresa. Capacitar al personal ayudará a tener un buen nivel de motivación, productividad, integración y compromiso. Existen diferentes opciones de actualización y capacitación que le permitirán tanto a los directivos como a sus empleados desarrollar mejor sus habilidades y competencias, en pro de aumentar la productividad de su negocio.

Elaboración de planes de incentivo. El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, cabe indicar que los incentivos pueden ser incentivos monetarios y no monetarios; el fin es satisfacer los intereses y necesidades de la gran mayoría de los empleados.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## LIBROS

Certo, S. C. (2001). *Administración Moderna*. Colombia: Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral en Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Cohen, R. y Swerdlick, M. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición*. México: McGraw-Hill.

Cozby, P. C. (2005) *Métodos de Investigación del Comportamiento*. México: McGraw-Hill.

Ferrer, L. (2012). *Desarrollo organizacional*. México: Trillas.

Hammer, M. (1997). *La Revolución de la reingeniería*. España: Diaz de Santos.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores.

Hennessey, G. (2006). *Aprendizaje basado en la gestión de la comunicación*. Ecuador: Quipus CIESPAL.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2011), *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill.



- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012). *El proceso de la investigación*. (2a ed.). México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M. (2004). *Administración De Recursos Humanos*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana de México.
- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J. y Crosby P. B. (1997). *Gestión, Calidad y Competitividad*. España: Irwin.
- Jiménez, A. (1997). *La Gestión de por Competencias: una nueva manera de gestionar la organización, un nuevo paradigma*. En *Psicología del Trabajo y Gestión de los Recursos Humanos*. España: Gestión.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (2004). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México: Litográfica Ingramex
- Kerlinger, F. N. y Lee, H.W. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Lessem, R. (1992). *Gestión de la Cultura Corporativa*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Méndez, C. E. (2011). *Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Limusa.
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. *CINTERFORD*. Recuperado de [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)
- Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Ortiz U. F. y Pilar G. M. (2003). *Metodología de la investigación: el proceso y sus técnicas*. México: Limusa.

Pérez, J. A. (2016). *Gestión por Procesos*. España: Esic

Rodríguez, M. A. (2010). *Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. Mexico: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Scharager, J. y Armijo, I. (2011). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales. Versión 1.0*. Recuperado de [http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_Escuela\\_de\\_Psicolog%C3%ADa\\_Autor\\_Judith\\_Scharager\\_Asistente\\_Pablo\\_Reyes\\_MUESTREO\\_NO\\_PROBABIL%C3%8DSTICO\\_Qu%C3%A9\\_es\\_el\\_Muestreo\\_No\\_Probabil%C3%ADstico](http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Escuela_de_Psicolog%C3%ADa_Autor_Judith_Scharager_Asistente_Pablo_Reyes_MUESTREO_NO_PROBABIL%C3%8DSTICO_Qu%C3%A9_es_el_Muestreo_No_Probabil%C3%ADstico).

## ARTÍCULOS

Ramon, S. (01 de agosto 2014). Las oportunidades de la economía peruana deben apoyarse por una alta base empresarial. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/oportunidades-economia-peruana-deben-apoyarse-alta-base-empresarial-67094>

Royo, G. (20 de abril 2014). El crecimiento y desarrollo de una empresa. *Capitalibre*. Recuperado de <https://capitalibre.com/2014/04/crecimiento-desarrollo-empresa>

## REVISTAS

Araujo, M. y Guerra, M. (12 de enero 2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*. 4(2). 132 – 147. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3218188.pdf>

## TESIS

- Asenjo, V. (2012). *Gestión Empresarial y Competitividad de las MYPES Textiles de Lima Metropolitana* (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperada de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/651>
- Bastardo, F. (2010). *Diseño de un Modelo de Gestión para la Administración y Control de los Proyectos en Desarrollo de la Empresa Impsa Caribe, C.A. desarrollada en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José De Sucre* (Tesis de maestría). Academia. Recuperada de <http://www.academia.edu/6223325/Modelo-gestion-administracion-y-control-proyectos-impesa-caribe-ca>
- Canales, E. (2008). *Gestión Estratégica del Gobierno Local para el Desarrollo Sustentable Caso Lunahuaná (2003-2006)* (Tesis de maestría). Cybertesis. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2127>
- Carbajal, A. (2014). *Programa de Gestión Organizacional para el desarrollo Empresarial de la MYPE Carbajal- Lima Sur 2012*. Universidad Autónoma del Perú. Lima.
- Díaz, P. (2008). *Diseño de un sistema de gestión empresarial adaptado a las PYMEs del sector textil cuya producción se basa en el tisaje de tejidos para el hogar* (Tesis doctoral). RiuNet Repositorio de la UPV. Recuperada de <https://riunet.upv.es/handle/10251/1950>
- Espinoza, M. (2013). *Planeamiento Estratégico como Instrumento de Gestión para el Desarrollo de las Empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima metropolitana* (Tesis de maestría). Cybertesis. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3335>
- Gonza, A. Y. y Quiroz, S. E. (2016). *Propuesta de un Modelo de Gestión por procesos para el Minimarket "Sandrita" en la ciudad de Etén* (Tesis de

pregrado). USAT Repositorio de tesis. Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/793>

Hernández, J. (2013). *Modelo de Gestión Empresarial según nuevas tendencias: Intangibles y Calidad Total. Aplicación al sector Camaronero de Venezuela* (Tesis de doctorado). Helvia: Repositorio Institucional de la Universidad de Córdoba. Recuperada de <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/10762/2013000000806.pdf?sequence=1>

López, M. (2013). *La Cultura Organizativa como Herramienta de Gestión Interna y de Adaptación al Entorno un Estudio de Casos Múltiples en Empresas Murcianas* (Tesis de maestría). Digitum: Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia. Recuperada de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/30644/7/TESIS.pdf>

Lorenzo, D. (2012). *La gestión empresarial y su influencia en el desempeño competitivo de la Mypes, sector inmobiliario, distrito de independencia, Lima año 2011* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Michilot, R. y Trigoso, A. (2014). *Desarrollo Organizacional y Cooperación Internacional en el Ministerio de Energía y Minas Lima* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular La Pontificia del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú* (Tesis de maestría). Cybertesis. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1694>

Quispe, L. (2013). *La gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA- TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela en las gestiones 2006-2012*

(Tesis de grado). Repositorio UMSA. Recuperada de <http://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/3844>

Vera, O. (2010). *Influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Organizacional del Gobierno Regional de Tacna* (Tesis de grado). Repositorio Digital de Tesis UNJBG. Recuperada de <http://200.37.105.196:8080/handle/unjbg/221>

## **BLOG**

Volodina, A. (06 de marzo de 2014). Aspectos psicológicos de la gestión del cambio organizacional. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.grandespymes.com.ar/2017/09/21/aspectos-psicologicos-de-la-gestion-del-cambio-organizacional/>

## **ANEXOS**

# INFORME ANTIPLAGIO

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the title "CAPÍTULO I" and the subtitle "PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA". A sidebar on the right contains various tool icons. A red overlay titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) is positioned on the right side, displaying a large "0 %" and the text "No existen fuentes coincidentes para este informe." (No matching sources exist for this report). The bottom status bar indicates "Página: 1 de 92" (Page 1 of 92) and "Número de palabras: 18758" (Number of words: 18758). The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date "11/09/2017" and time "19:49".

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ro=101&ts=3&o=845676461&u=1052543168>

feedback studio | Beatriz\_carrasco\_puente.docx

Resumen de coincidencias

0 %

No existen fuentes coincidentes para este informe.

Página: 1 de 92 | Número de palabras: 18758

19:49  
11/09/2017

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Título: “LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA JOCEMA SAC EN EL 2015”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/ Dimensiones	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación existente entre el Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> ¿Cuál es la relación de la productividad y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del plan organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación del Factor Humano y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la delegación de funciones y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación existente entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> Determinar la relación existente de la productividad y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015</p> <p>Determinar la relación existente entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p>Determinar la relación existente entre el factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p>Determinar la relación existente entre la delegación de funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe relación entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> Existe relación entre la productividad y el desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015</p> <p>Existe relación entre el plan organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p>Existe relación entre el factor Humano y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p> <p>Existe relación entre la delegación de funciones y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.</p>	<b><u>Gestión Organizacional</u></b>		<p><b>Tipo de investigación</b>  Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación (Nivel de Investigación)</b>  Correlacional Transversal</p> <p>Descriptivo-Relacional</p> <p><b>Población</b>  Grupo Jocema SAC</p> <p><b>Muestra</b>  50 Trabajadores de la Empresa Inversiones Jocema SAC.</p>
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rendimiento</li> <li>▪ Planificación</li> <li>▪ Procesos</li> </ul>	
			Plan organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estructuración</li> <li>▪ Objetivos</li> <li>▪ Estrategias</li> </ul>	
			Factor Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Motivación</li> </ul>	
			Delegación de funciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Organigrama</li> <li>▪ Jerarquía</li> </ul>	
			<b><u>Desarrollo Empresarial</u></b>		
			Cambio Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mejoras</li> <li>▪ Innovación</li> <li>▪ Estrategias</li> </ul>	
			Aprendizaje Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento</li> <li>▪ Integración</li> <li>▪ Desarrollo</li> </ul>	
			Cultura Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modificaciones</li> <li>▪ Reglamentos</li> <li>▪ Cumplimientos</li> </ul>	
			Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones laborales</li> <li>▪ Desarrollo de talento</li> <li>▪ Liderazgo</li> </ul>	



**TABULACION:**

DI	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	2
2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
3	4	2	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	2
4	2	2	4	2	3	4	3	2	5	4	4	4	5	2	5	2	4	2	5	5	5	4	5	2
5	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3
6	4	5	5	2	4	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
7	2	4	1	2	4	2	1	4	5	3	3	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4
8	5	5	4	1	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
9	5	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
10	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
11	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3
12	2	4	5	2	4	3	3	1	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	5	5	4	5	2
13	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
14	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3
15	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3
16	4	5	3	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3
17	4	4	4	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3
18	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3
19	5	5	3	2	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
20	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	2	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3
21	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	3	1	5	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	1	5	2	5	3	5	5	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
25	3	4	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
26	1	1	1	5	2	1	1	5	2	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
27	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	4	5	3	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	1	2	4	1	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	2
30	5	4	5	2	4	3	5	2	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4

DI	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
31	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4	4
32	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5
33	4	5	3	1	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	2	1	3
34	3	4	3	1	4	2	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5
35	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	2	4	3	3	5	4
36	5	5	4	1	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5
37	2	2	4	2	2	5	1	2	2	1	1	2	5	4	5	3	2	4	4	2	4	4	5	5
38	4	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
39	5	5	5	1	4	2	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5
40	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3
41	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	5
42	3	4	3	2	4	3	4	5	4	1	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5
43	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4
44	2	4	2	3	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	5	4	2	4	2	3	4	4	5	5
45	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5
46	4	4	4	1	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5
47	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4
48	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5
49	4	4	5	1	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4
50	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5

## ANÁLISIS EXPLORATORIO

### Descriptivos

			Estadístico	Error típ.
	Media		3,52	,152
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,21	
	la media al 95%	Límite superior	3,83	
	Media recortada al 5%		3,54	
	Mediana		4,00	
¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?	Varianza		1,153	
	Desv. típ.		1,074	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-,260	,337
	Curtosis		-,793	,662
	Media		3,84	,147
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,55	
la media al 95%	Límite superior	4,13		
Media recortada al 5%		3,90		
Mediana		4,00		
¿Panifica usted las labores que va a realizar el día siguiente?	Varianza		1,076	
	Desv. típ.		1,037	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-,809	,337
	Curtosis		,049	,662
	Media		3,70	,155
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,39	
la media al 95%	Límite superior	4,01		
Media recortada al 5%		3,78		
Mediana		4,00		
¿Aprueba usted los procesos que se realizan en la empresa?	Varianza		1,194	
	Desv. típ.		1,093	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-,929	,337

				,475	,662
				2,10	,152
				1,79	
				2,41	
				2,00	
¿Considera que la restructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial?				2,00	
				1,153	
				1,074	
				1	
				5	
				4	
				1	
				1,236	,337
				1,402	,662
				3,94	,116
			3,71		
			4,17		
			3,99		
¿Realiza los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?				4,00	
				,670	
				,818	
				2	
				5	
				3	
				1	
				-,585	,337
				,132	,662
				3,10	,160
			2,58		
			3,22		
			2,89		
¿Se llevan a cabo las estrategias establecidos por la gerencia?				3,00	
				1,276	
				1,129	
				1	
				5	
				4	
				2	
			,027	,337	
			-,641	,662	
¿Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del				3,42	,154
				3,11	
				3,73	

plazo establecido por la gerencia?	Media recortada al 5%		3,47	
	Mediana		3,50	
	Varianza		1,187	
	Desv. típ.		1,090	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-,427	,337
	Curtosis		-,255	,662
	Media		3,40	,162
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,08	
		Límite superior	3,72	
	Media recortada al 5%		3,43	
¿Se evalúa periódicamente su labor en los procesos?	Mediana		3,00	
	Varianza		1,306	
	Desv. típ.		1,143	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-,171	,337
	Curtosis		-,861	,662
	Media		3,90	,135
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,63	
		Límite superior	4,17	
	Media recortada al 5%		3,94	
¿Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?	Mediana		4,00	
	Varianza		,908	
	Desv. típ.		,953	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-,531	,337
	Curtosis		-,573	,662
	Media		3,62	,156
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,31	
		Límite superior	3,93	
	Media recortada al 5%		3,69	
¿Cada área se encargará de la Toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la Gerencia?	Mediana		4,00	
	Varianza		1,220	
	Desv. típ.		1,105	

	Mínimo		1		
	Máximo		5		
	Rango		4		
	Amplitud intercuartil		1		
	Asimetría		-,980	,337	
	Curtosis		,585	,662	
	Media		3,68	,160	
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,36		
	la media al 95%	Límite superior	4,00		
	Media recortada al 5%		3,76		
	Mediana		4,00		
¿La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas?	Varianza		1,283		
	Desv. típ.		1,133		
	Mínimo		1		
	Máximo		5		
	Rango		4		
	Amplitud intercuartil		2		
	Asimetría		-,731	,337	
	Curtosis		,013	,662	
	Media		3,62	,151	
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,32		
	la media al 95%	Límite superior	3,92		
	Media recortada al 5%		3,68		
	Mediana		4,00		
	Varianza		1,138		
¿Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia?	Desv. típ.		1,067		
	Mínimo		1		
	Máximo		5		
	Rango		4		
	Amplitud intercuartil		1		
	Asimetría		-,642	,337	
	Curtosis		-,097	,662	
	Media		4,32	,129	
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	4,06		
	la media al 95%	Límite superior	4,58		
	Media recortada al 5%		4,42		
	Mediana		5,00		
	¿Efectúa usted su trabajo con calidad mejorando los procesos?	Varianza		,834	
		Desv. típ.		,913	
Mínimo			1		
Máximo			5		
Rango			4		
Amplitud intercuartil			1		

	Asimetría		-1,531	,337
	Curtosis		2,594	,662
	Media		3,54	,128
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,28	
	la media al 95%	Límite superior	3,80	
	Media recortada al 5%		3,57	
	Mediana		4,00	
¿Aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye a la mejora continua de la empresa?	Varianza		,825	
	Desv. típ.		,908	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-4,64	,337
	Curtosis		,175	,662
	Media		4,38	,117
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	4,14	
	la media al 95%	Límite superior	4,62	
	Media recortada al 5%		4,49	
	Mediana		5,00	
¿Considera que la empresa realiza estrategias para mejorar los procesos que usted realiza?	Varianza		,689	
	Desv. típ.		,830	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-1,941	,337
	Curtosis		5,258	,662
	Media		3,97	,142
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,79	
	la media al 95%	Límite superior	4,37	
	Media recortada al 5%		4,17	
	Mediana		4,00	
¿Cree usted que la empresa debe invertir en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?	Varianza		1,014	
	Desv. típ.		1,007	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-1,040	,337
	Curtosis		,669	,662
¿Considera que la organización toma	Media		3,96	,139
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,96	

importancia con el vínculo de empleado-empresa?	la media al 95%	Límite superior	4,52	
	Media recortada al 5%		4,32	
	Mediana		5,00	
	Varianza		,962	
	Desv. típ.		,981	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-1,186	,337
	Curtosis		,401	,662
	Media		3,92	,148
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,62	
		Límite superior	4,22	
¿La empresa realiza capacitaciones para mejorar los procesos diarios?	Media recortada al 5%		3,99	
	Mediana		4,00	
	Varianza		1,096	
	Desv. típ.		1,047	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-,725	,337
	Curtosis		-,128	,662
	Media		3,98	,147
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,68	
		Límite superior	4,28	
	Media recortada al 5%		4,03	
¿Se realizan modificaciones en los procesos que realiza en su área?	Mediana		4,00	
	Varianza		1,081	
	Desv. típ.		1,040	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-,753	,337
	Curtosis		-,555	,662
	Media		3,97	,155
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,85	
		Límite superior	4,47	
	Media recortada al 5%		4,26	
	¿Considera que la empresa le da valor a los reglamentos, de tal manera que los trabajadores los cumplan?	Mediana		5,00
Varianza			1,198	



	Desv. típ.		1,095	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-1,011	,337
	Curtosis		,002	,662
	Media		3,92	,137
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,81	
	la media al 95%	Límite superior	4,35	
	Media recortada al 5%		4,17	
	Mediana		4,00	
¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?	Varianza		,932	
	Desv. típ.		,966	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
	Rango		4	
	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-1,015	,337
	Curtosis		,895	,662
	Media		3,74	,136
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,47	
	la media al 95%	Límite superior	4,01	
	Media recortada al 5%		3,79	
	Mediana		4,00	
	Varianza		,931	
	Desv. típ.		,965	
	Mínimo		1	
	Máximo		5	
Rango		4		
Amplitud intercuartil		1		
Asimetría		-,581	,337	
Curtosis		,127	,662	
Media		3,81	,131	
Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,47		
la media al 95%	Límite superior	4,09		
Media recortada al 5%		4,41	3,81	
Mediana		4,00	4,00	
Varianza		,859		
Desv. típ.		,927		
Mínimo		1		
Máximo		5		
Rango		4		
¿Cree usted que la organización desarrolla su talento?				

	Amplitud intercuartil		1	
	Asimetría		-2,042	,337
	Curtosis		5,175	,662
	Media		3,78	,152
	Intervalo de confianza para	Límite inferior	3,47	
	la media al 95%	Límite superior	4,09	
	Media recortada al 5%		3,81	
	Mediana		4,00	
¿Considera que el estilo de liderazgo usado en su organización influye en su desarrollo?	Varianza		1,155	
	Desv. típ.		1,075	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		-,259	,337
	Curtosis		-1,235	,662

**Fuente: Elaboración propia**

## CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



**Corporación JOCEMA** S.A.C.

### CONSTANCIA

Mediante el presente dejamos constancia que:

La Srta. BEATRIZ ELEANA CARRASCO PUENTE, identificado con DNI N° 72862148, ha realizado en nuestra empresa una encuesta a 50 trabajadores referente a su tesis de estudios para obtener el grado de licenciada en Administración.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 14 de Marzo del 2016.

**Corporación JOCEMA** S.A.C.

Atentamente

CORPORACIÓN JOCEMA S.A.C.  
RUC 200900100000000

WILSON RIVEROS  
GERENTE GENERAL

## CUESTIONARIO

Trabajador: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Marque con un aspa (x) en la casilla numerada según tu criterio.

### Variable Independiente

**Escala:** (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre.

DIMENSIONES	N°	Aspectos a considerar en la <b>GESTION ORGANIZACIONAL</b>	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?					
	2	¿Panifica usted las labores que va a realizar el día siguiente?					
	3	¿Aprueba usted los procesos que se realizan en la empresa?					
<b>PLAN ORGANIZACIONAL</b>	4	¿Considera que la restructuración de los procesos y funciones influirían en el desarrollo empresarial?					
	5	¿Realiza los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?					
	6	¿Se llevan a cabo las estrategias establecidos por la gerencia?					
<b>FACTOR HUMANO</b>	7	¿Los informes y/o trabajos que realiza, son presentados dentro del plazo establecido por la gerencia?					
	8	¿Se evalúa periódicamente su labor en los procesos?					
	9	¿Piensa usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?					
<b>DELEGACIÓN DE FUNCIONES.</b>	10	¿Cada área se encargar de la Toma de decisiones, bajo su responsabilidad, autorizadas por la Gerencia?					
	11	¿La empresa cuenta con un organigrama de las funciones establecidas?					
	12	¿Se establecen jerárquicamente la jefatura de cada una de las áreas por parte de Gerencia?					

**Variable Dependiente:****Escala:** (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre.

<b>Dimensiones</b>	<b>N°</b>	<b>Aspectos a considerar en el DESARROLLO EMPRESARIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CAMBIO ORGANIZACIONAL</b>	<b>13</b>	¿Efectúa usted su trabajo con calidad mejorando los procesos?					
	<b>14</b>	¿Aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye a la mejora continua de la empresa?					
	<b>15</b>	Considera que la empresa realiza estrategias para mejorar los procesos que usted realiza.					
<b>APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL</b>	<b>16</b>	¿Cree usted que la empresa debe invertir en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores?					
	<b>17</b>	¿Considera que la organización toma importancia con el vínculo de empleado-empresa?					
	<b>18</b>	¿La empresa realiza capacitaciones para mejorar los procesos diarios?					
<b>CULTURA EMPRESARIAL</b>	<b>19</b>	¿Se realizan modificaciones en los procesos que realiza en su área?					
	<b>20</b>	¿Considera que la empresa le da valor a los reglamentos, de tal manera que los trabajadores los cumplan?					
	<b>21</b>	¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?					
<b>DESARROLLO HUMANO</b>	<b>22</b>	¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?					
	<b>23</b>	¿Cree usted que la organización desarrolla su talento?					
	<b>24</b>	¿Considera que el estilo de liderazgo usado en su organización influye en su desarrollo?					











**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "ENCUESTA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA EMPRESA JOCEMA SAC"

**OBJETIVO:** Se redacta con el objetivo de recolectar datos con respecto a la Gestión Organizacional

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Empresa JOCEM SAC

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** INGENIERO

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR