



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL
EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR M&M, VILLA EL
SALVADOR - 2017”

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

AUTOR

CRISSET INGRID OCHOA PARCO

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2018

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi soporte en cada uno de estos años en la universidad; a mis hermanas por ser mi motivo e impulso, a mis amigos por ser parte de grandes experiencias y cada una de las personas que me brindaron su apoyo de corazón.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis, ha requerido de esfuerzo y dedicación, no hubiese sido posible su elaboración y culminación sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré.

Primero agradezco a Dios por iluminarme en cada paso que doy, por fortalecerme en mente y alma, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

Agradecer de manera muy especial al gerente general de la empresa “Consortio Constructor M&M”, por permitirme aplicar los instrumentos en la compañía que dignamente dirigen para poder culminar la tesis.

Un agradecimiento a mis asesores de tesis, por la paciencia y apoyo brindado. Gracias por la dedicación y su capacidad para guiar mis ideas y dudas. A la vez por haberme facilitado siempre medios suficientes para llevar a cabo las actividades propuestas en el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

En la investigación se determina la situación problemática “La Gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M” debido a que se evidenció que la productividad y otros factores, no era lo esperado afectando al desarrollo continuo de la empresa, a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M? En la justificación desde el punto de vista práctico se realiza con el fin de determinar el nivel de relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M.

En el contexto de investigación, el diseño es descriptiva correlacional por las características de las variables y por la naturaleza del estudio pertenece al tipo no experimental transaccional, ya que el proyecto se realizará en un tiempo determinado en el transcurso del año con el objetivo de medir el grado de relación de ambas variables, aplicando el instrumento por única vez. La población está conformada por 30 trabajadores, donde la muestra es censal ya que se considera el total de la población en los cuales se aplican los cuestionarios.

En la prueba de fiabilidad con Alfa de Cronbach el resultado nos da un valor de 0.848, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de fiabilidad, validando su uso para la recolección de datos en la investigación a fin de determinar la relación entre gestión organizacional y desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Finalmente con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M concluimos que el valor de “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación directa y significativa entre la variable gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Palabras clave: productividad, gestión de recursos, desarrollo de habilidades, gestión por competencias, emprendimiento.

ABSTRACT

In the investigation, the problematic situation "The organizational Management and business development of Consorcio Constructor M & M" is determined due to the fact that productivity and other factors were not expected, affecting the continuous development of the company, based on it. The following problem was formulated: What is the relationship between organizational management and business development in Consorcio Constructor M & M? In the justification from the practical point of view is done in order to determine the level of relationship between organizational management and business development of the company Consorcio Constructor M & M.

In the context of research, the design is descriptive correlational by the characteristics of the variables and by the nature of the study belongs to the non-experimental transactional type since the project will be carried out in a determined time during the year in order to measure the degree of relationship of both variables, applying the instrument only once. The population is made up of 30 workers, where the sample is censal since it is considered the total population in which the questionnaires are applied.

In the reliability test with Cronbach's Alpha the result gives us a value of 0.848, then it can be determined that the instrument used has a high degree of reliability, validating its use for data collection in the investigation in order to determine the relationship between organizational management and business development in the Consorcio Constructor M & M company.

Finally, in relation to the general objective: to determine the relationship between organizational management and business development in Consorcio Constructor M & M, we conclude that the value of "sig." is 0.000, which is lower than the level of 0.05, then the null hypothesis (H_0) is rejected; so it can be affirmed with a level of confidence of 95% that if there is a direct and significant relationship between the variable organizational management and business development in the Consorcio Constructor M & M company.

Keywords: productivity, resource management, skill development, competency management, entrepreneurship.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	5
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos	6
1.4	Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios	9
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigados	14
	2.2.1 Bases teóricas de la variable gestión organizacional	14
	2.2.2 Bases teóricas de la variable desarrollo empresarial	19
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	23

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación	26
3.2	Población y muestra	27
3.3	Hipótesis	28
3.4	Variables – Operacionalización	29
3.5	Métodos y técnicas de investigación	32
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	32
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	35

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento	38
-----	----------------------------	----

4.2	Resultados descriptivos de las variables	40
4.3	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	46
4.4	Resultados Inferenciales	53

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	61
5.2	Conclusiones	64
5.3	Recomendaciones	67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión organizacional.	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable desarrollo empresarial.	31
Tabla 3	Resultado de validación del cuestionario de la gestión organizacional.	38
Tabla 4	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión organizacional.	38
Tabla 5	Resultado de la validación del cuestionario de desarrollo empresarial.	39
Tabla 6	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el Cuestionario de desarrollo empresarial.	39
Tabla 7	Descripción de los resultados de los niveles de la variable gestión organizacional.	40
Tabla 8	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión desempeño.	41
Tabla 9	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión gestión de recursos.	42
Tabla 10	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión recursos humanos.	43
Tabla 11	Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión productividad.	44
Tabla 12	Descripción de los resultados de los niveles de la variable desarrollo empresarial.	45
Tabla 13	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.	46

Tabla 14	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el desempeño y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.	47
Tabla 15	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.	49
Tabla 16	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.	50
Tabla 17	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la productividad y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.	52
Tabla 18	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.	54
Tabla 19	Descripción de las correlaciones de las variables gestión organizacional y desarrollo empresarial.	55
Tabla 20	Descripción de las correlaciones del desempeño y el desarrollo empresarial.	56
Tabla 21	Descripción de las correlaciones de gestión de recursos y el desarrollo empresarial.	57
Tabla 22	Descripción de las correlaciones de recursos humanos y desarrollo empresarial.	58
Tabla 23	Descripción de las correlaciones de la productividad y el desarrollo empresarial.	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la gestión organizacional.	40
Figura 2	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de desempeño.	41
Figura 3	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de la gestión de recursos.	42
Figura 4	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de recursos humanos.	43
Figura 5	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de productividad.	44
Figura 6	Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de desarrollo empresarial.	45
Figura 7	Distribución porcentual según percepción sobre nivel de la gestión organizacional y el desarrollo empresarial.	46
Figura 8	Distribución porcentual según percepción sobre nivel del desempeño y el desarrollo empresarial.	48
Figura 9	Distribución porcentual según percepción sobre nivel de gestión de recursos y el desarrollo empresarial.	49
Figura 10	Distribución porcentual según percepción sobre nivel de recursos humanos y el desarrollo empresarial.	51
Figura 11	Distribución porcentual según percepción sobre nivel de productividad y desarrollo empresarial.	52
Figura 12	Cuadro de dispersión de la correlación entre gestión organizacional y desarrollo empresarial.	55

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “La gestión organizacional y desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017”.

La situación problemática del estudio es la vulnerabilidad de la gestión realizada por los trabajadores de la empresa, debido a que no se llega a la productividad esperada y las funciones a realizar por cada área no fueron bien definidas, lo cual afecta la estabilidad y desarrollo de la empresa.

El problema general es ¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M?

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M.

Los resultados de la investigación confirman la Hipótesis que han sido planteadas en el trabajo, si se aplica la gestión organizacional, entonces se relaciona con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

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

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que comprende: situación problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones.

En el capítulo II, corresponde el marco teórico que comprende: antecedentes, desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado y la definición conceptual de la terminología.

En el capítulo III, se describe el marco metodológico que corresponde al diseño de la investigación, las variables, descripción del instrumento y análisis de la hipótesis del trabajo.

En el capítulo IV, se dará a conocer el análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo V, se dará a notar la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Y por último, las referencias bibliográficas 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
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática.

Al iniciar en el ámbito empresarial nos preocupamos por si el negocio será rentable, equipos, maquinarias, el capital humano, obviando sin querer ciertos aspectos primarios y base de toda organización. Como proyectamos la exposición de nuestro producto o servicio sin que cada área comprendida por la empresa este anexada estratégicamente; no es sino hasta más tarde que notan la importancia del manejo de procesos y estructura de funciones para el correcto funcionamiento y rentabilidad de una empresa.

Narváez (2011) considera que:

Las organizaciones complejas constituyen sistemas caracterizados por las propiedades del no equilibrio, las relaciones no lineales y la autorregulación, con presencia de una estabilidad limitada. Desde el paradigma de la complejidad hoy día pierden importancia los conceptos de orden, estabilidad y control, frente a los de desorden, conflicto, inestabilidad y diálogo. (p. 11).

Por ello, antes de preocuparnos de cualquier tema individual por áreas, debemos estructurar cada cimiento como base de la organización. Empezando por la formalización, implementación de estructuras y procesos. Para posteriormente lograr el desarrollo esperado e iniciar nuestro ciclo de vida empresarial.

Se sabe que actualmente muchas empresas que recién inician no cuentan con la asesoría adecuada para poder aplicar lo antes mencionado y caen en errores que a largo plazo perjudica su permanencia en el mercado.

En el ámbito internacional, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2016), quienes basados en sus experiencias y altos conocimientos directivos aportan brindando consejería a nuevos emprendedores, además de impulsar el desarrollo económico de su país con la propuesta de planes innovadores. Todo esto debido a que los índices de empresas con menos de 1 año de duración en el mercado cierran; ya sea por temas de una recuperación del capital muy lejano o por mala asesoría con respecto a la formalidad.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) promueve un programa llamado “Formalízate para crecer”, el cual tiene como objetivo principal impulsar a los nuevos empresarios para que a través de esta ayuda del gobierno, puedan registrar su empresa ante las instituciones correspondientes y no vean el pago de impuestos o rentas como perjuicio a sus bolsillos. Es importante crear una perspectiva en el empresario que todo parte de figurar como una empresa segura y responsable legalmente. Ya que actualmente existen grandes índices de informalidad, creando un problema desde sus inicios para las empresas. ¿Cómo logramos un desarrollo si desde la base iniciamos con el pie izquierdo? No se puede, y esto viene sucediendo afectando tanto al Estado, a los empresarios y hasta consumidores, porque en caso exista un desperfecto con el producto en venta no podemos realizar formalmente una queja por una empresa que no existe. En el ámbito organizacional, solo sabrás cuanto a avanzado tu empresa si realizas tu declaración mensual de ingresos y egresos, se podrán dar cuenta que tan importante eres para el desarrollo de tu país.

En el ámbito local, el Observatorio Socio Económico Laboral – OSEL Lima Sur (2010) a través de su artículo “Perfil del trabajador del Parque Industrial de Villa El Salvador” reveló aspectos muy importantes de cómo se desarrolla el crecimiento empresarial en Villa El Salvador de brinda a todos los empresarios una campaña de desarrollo económico empresarial, donde a través de pautas enseña a cómo gestionar los procesos administrativos básicos de toda empresa, además de gráficos indicadores muy ilustrativos. Ya que este es un distrito que actualmente viene creciendo notablemente en el sector industrial tanto de empresas consolidadas y grandes, como también de personas que solo guiados de forma empírica abordan la iniciación de nuevas empresas sin tener estudios superiores basados en la administración y para evitar próximos cierres, se les brinda la información necesaria para su crecimiento en conjunto.

La empresa Consorcio Constructor M&M está dedicado a elaborar material para construcción, cuenta con 30 trabajadores en su planta ubicada en Villa El Salvador. Lleva tres años en el mercado tratando de posicionarse en el rubro de la construcción, cuenta con clientes como: Tecsur y Eulen quienes respaldan la calidad de su producto. Sin embargo, a pesar de los años que llevan a un tienen una debilidad que es el área administrativa, además de la falta de control de funciones, deficiente estructuración de áreas y falta de comunicación. Todo esto hace que la empresa no realice una gestión organizacional efectiva, y no alcance un desarrollo a lo largo del tiempo, incluso retrocediendo por falta de procesos, estructuras y definición de puestos.

Problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?

¿Qué relación existe entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?

¿Qué relación existe entre recursos humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?

¿Qué relación existe entre productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación nos ayudará a poder comprender el grado de importancia de la gestión de procesos en una empresa, que todo debe seguir un orden, que deben respetarse los parámetros para encaminarse al desarrollo y permanencia en el mercado.

Justificación

Se ha elaborado una recopilación de datos reales de la empresa con el fin de exponer el caso y darle una solución adecuada. A la vez brindar tan valiosa información a toda la comunidad académica porque es importante que los jóvenes conozcan casos donde se evidencia la gestión organizacional y cómo influye en el desarrollo de una empresa.

Todo ello para poder brindar soluciones oportunas a fin de consolidar empresas de éxito.

Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, pretende elaborar una propuesta sobre gestión organizacional basado en la teoría de Luz Dávalos Zelada con su obra titulada “Fundamentos de la gestión organizacional” publicado en el 2015 y la propuesta teórica del desarrollo empresarial, en base a la teoría de Rodrigo Varela con su obra titulada “Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias” publicada el 2006. Ambas variables se relacionan ya que contienen aspectos que se ajustan a la realidad de las empresas de hoy en día, tomando temas de importancia que afecta uno al otro según sea la aplicación de este.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico se justifica a fin de determinar el nivel de relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M.

Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, pretende poner al alcance de la comunidad académica dos instrumentos de recolección de datos, una para evaluar la gestión organizacional que se midió con 24 ítems o reactivos y otra para el desarrollo empresarial que se midió con 24 ítems de igual manera, estos instrumentos serán sometidos a rígidos criterios de validez y confiabilidad. En cuanto a validación por criterio experto se calificó como aplicable bajo tres jurados estadístico, temático y metodológico.

En la prueba de Fiabilidad con Alfa de Cronbach el resultado nos da un valor de 0.848, entonces se puede determinar que el instrumento empleado tiene un alto grado de fiabilidad.

1.3 Objetivos de la Investigación: general y específicos

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre el desempeño y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Determinar la relación que existe entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Determinar la relación que existe entre la productividad y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

1.4. Limitaciones de la investigación

1.4.1. Limitaciones bibliográficas:

La bibliografía fue obtenida con dificultad debido a que no encontré archivos, ni repositorios que contengan ambas variables juntas, sin embargo, logré obtenerlas por separado dando así un aporte al tema de investigación.

1.4.2. Limitación teórica:

La teoría es muy profunda, pero muy pocas de ellas me dicen conceptos básicos de gestión organizacional y desarrollo empresarial, siempre están enlazadas a más conceptos que me hace tener que rebuscar aún más a fondo cada variable.

1.4.3. Limitación temporal:

Debido a que ya curso los últimos ciclos me es más complicado aún poder repartir mi tiempo entre el trabajo con horario de oficina, la universidad, los proyectos grupales y la tesis. Y considerando que este proyecto es un proceso de reclutamiento de información, toma mayor tiempo poder desarrollar cada aspecto.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales.

Reyes (2016) en su tesis “Habilidades gerenciales y desarrollo empresarial” realizada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, para obtener el título de maestro en Administración. El objetivo fue determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo empresarial de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango, la investigación es de tipo descriptiva cuya muestra estuvo constituida por 20 gerentes de las diferentes instituciones, la conclusión fue la siguiente:

Que, es de suma importancia potenciar las habilidades directivas en cada uno de los colaboradores de una empresa, más aún cuando se es responsable de áreas principales. Todo ello dirigido a impulsar el desarrollo empresarial.

Domínguez (2015) en su tesis “Plan estratégico para el desarrollo de la organización Nuevo amanecer del cantón Santa Elena 2014-2018” realizada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para obtener el grado de bachiller en Administración de empresas. El objetivo fue alcanzar la efectividad empresarial mediante el desarrollo de estrategias, la investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa basado en la observación, encuestas y entrevistas; la conclusión fue la siguiente:

Que, para conseguir un alto índice de efectividad se debe basar en el planteamiento de estrategias, evitando errores posteriores y llegando a la meta en el periodo de tiempo establecido.

Cruz (2014) en su tesis “Estudio de factibilidad para la creación de una cafetería que brinde servicio a domicilio, contribuyendo con el desarrollo del área empresarial y comercial - 2014” realizada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para obtener el grado de bachiller en

Administración de empresas. El objetivo fue determinar un estudio de la factibilidad para la creación de una cafetería que brinde servicio a domicilio, contribuyendo con el desarrollo en el área empresarial y comercial, la misma que está enfocada a brindar un ambiente agradable con un talento humano de excelente presencia; la investigación es de tipo documental basado en la población de Santa Ana – La Libertad – Ecuador y de recopilación de datos; la conclusión fue la siguiente:

Que, los tipos de negocio desagregado tienen como fin brindar un plus adicional en su producto, algo que los impulse hacia delante, en consecuencia se relaciona con el desarrollo empresarial, ya que en el transcurso del tiempo deberá posicionarse en el mercado.

García (2013) en su tesis “El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas. Una propuesta de intervención interactiva” realizada en la Universidad Autónoma de México, para obtener el grado de doctor en Ingeniería Industrial, el objetivo fue mejorar la organización de las pequeñas empresas, para que sean más eficaces en lograr sus objetivos y más eficientes en la aplicación de sus recursos; la investigación es de tipo cuantitativa y fue aplicada en 23 empresas pequeñas, la conclusión fue la siguiente:

Que, es importante considerar también a las pequeñas empresas en el ámbito empresarial y posterior desarrollo para su localidad, éstas también aplican estrategias, en un rango menor, pero en un tiempo corto y más efectivo siendo fácil de controlar.

Gonzales (2004) en su tesis “Intervención de Gestión Organizacional en una empresa de artículos de hierro forjado” realizada en la Universidad Autónoma de Nuevo León de México, para obtener el grado de maestro en ciencia de la Administración en Relaciones Industriales. El objetivo fue mejorar la organización de las pequeñas empresas, para que sean más

eficaces en lograr sus objetivos y más eficientes en la aplicación de sus recursos, la investigación es de tipo descriptiva cuya muestra estuvo constituida por 10 administrativos y 26 operarios de la empresa, la conclusión fue la siguiente:

Que, la gestión organizacional tiene un amplio campo de acción y prácticamente todas las empresas sin importar su tamaño o giro tienen áreas de oportunidad.

Nacionales.

Ramos y Torres (2016) en su tesis titulada “Gestión organizacional y el desarrollo de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013” realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el título Contador Público. El objetivo fue establecer la relación entre la gestión organizacional y el desarrollo de las Microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013; la investigación es de tipo descriptiva correlacional cuya muestra fue de 61 microempresas, la conclusión fue la siguiente:

Que, la gestión empresarial influye directamente en el desarrollo además que ayuda al posicionamiento en el mercado de las microempresas proveedoras del gobierno regional de Huancavelica. Parte importante también es la formación profesional de los involucrados con la gestión, ya que dependerá de ellos ejecutar buenos planes de acción, sobre todo duraderos y efectivos. Otro aspecto importante es que estas microempresas podrán crecer y generar pago de impuestos con lo cual todos se verán beneficiados pues ayudará a recaudar fondos para obras públicas. También generará más trabajo, disminuyendo así índices de pobreza extrema que atraviesa dicha región.

Álvarez (2015) en su tesis “Recursos humanos y el desarrollo organizacional según trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima - 2014” realizada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado académico de magister en Gestión Pública. El objetivo fue determinar la relación entre los recursos humanos y desarrollo organizacional según los trabajadores del servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima - 2014; la investigación es de diseño no experimental de nivel correlacional, cuya muestra fue de 85 trabajadores, la conclusión fue la siguiente:

Que, es importante manejar un vínculo efectivo entre los trabajadores para apuntar al desarrollo de la organización, de esta manera las metas y planes en equipo serán mucho más eficientes. La relación de ambas es altamente significativa considerando la influencia del recurso humano para una organización.

Benites (2015) en su tesis “Influencia de las micro finanzas en el desarrollo empresarial de los comerciantes del mercado José Quiñones Gonzales de la ciudad de Chiclayo - 2015” realizada en la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de Contador Público. El objetivo fue determinar la influencia de las micro finanzas en el desarrollo empresarial de los comerciantes del mercado José Quiñones Gonzales; la investigación es de tipo descriptiva correlacional cuya muestra fue de 83 comerciantes, la conclusión fue la siguiente:

Que, uno de los aspectos también importantes del desarrollo empresarial, es contar con un respaldo económico, que nos impulse en la ejecución de las estrategias planteadas.

Iquiapaza (2015) en su tesis “Desarrollo empresarial y su incidencia en la Productividad de las microempresas industriales del sector confecciones de ropa de la ciudad de Juliaca, año: 2013 - 2014” realizada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, para optar el título profesional en

Administración y Marketing. El objetivo fue determinar la incidencia el desarrollo empresarial en la productividad de las microempresas Industriales del sector confecciones de ropa de la ciudad de Juliaca, año: 2013 - 2014; la investigación es de tipo descriptiva correlacional-causal cuya muestra fue de 70 empresarios, la conclusión fue la siguiente:

Que, los empresarios de las microempresas industriales tienen limitaciones en su organización ya que no le brindan la suficiente importancia a emplear técnicas gerenciales, afectando a su productividad y proyección en el mercado. Cabe resaltar que si potenciaran ese ámbito, las microempresas industriales de confección de Juliaca tendrían más oportunidad de optimizar los resultados.

Delgado (2015) en su tesis “El rol de la comunicación interna en la gestión organizacional: Evidencia de una empresa transnacional del sector energía en el Perú” realizada en la Universidad del Pacífico, para optar el grado académico de magister en Desarrollo organizacional. El objetivo fue Identificar y promover la importancia de contar con una estrategia de comunicación interna en procesos de cambio organizacional, la investigación es de tipo descriptiva, exploratoria y cualitativo cuya muestra estuvo constituida 120 trabajadores, la conclusión fue la siguiente:

Que, para iniciar planes de acción, gestión por áreas y estrategias, en cada una de las áreas de la empresa debe primar la comunicación fortaleciendo lazos e interacción de todas las partes con el único fin de lograr el desarrollo empresarial.

Pérez (2008) en su tesis “Balanced scorecard y desarrollo empresarial en las empresas de telecomunicaciones del Perú, 2006 - 2007” realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión empresarial. El objetivo fue demostrar si el balanced scorecard incide

directamente con el posicionamiento de mercado de las empresas de telefonía en Perú; la investigación es de tipo teórica y explicativa cuya muestra estuvo constituida por 150 altos ejecutivos de Claro y Movistar, la conclusión fue la siguiente:

Que, el BSC funciona como herramienta que enlaza ciertas áreas administrativas y ventas con el fin de impulsar el orden y desarrollo de la empresa. Anexando diferentes puntos para la creación de estrategias, creación de indicadores de desempeño. Las cuales nos permitirán tomar decisiones basados en datos cuantitativos y cualitativos.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de la variable gestión organizacional

2.2.1.1. Definiciones de la gestión organizacional

Dávalos (2015) define: “La Gestión organizacional funciona como un sistema abierto que reitera ciclos: importa recursos, los procesa y exporta transformados en oferta de valor” (p. 6).

Narváez (2011) define: “[...] busca transformar estándares organizacionales de los nuevos tiempos para alcanzar de ellas las mejores prácticas, rendimientos y satisfacciones, siempre cuestionando los factores culturales impuestos” (p. 21).

Sánchez (2009) menciona:

La gestión organizacional es un proceso que los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizan ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para las organizaciones. Bien sea en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión), o buscando cumplir los propósitos cooperativos. (p. 3).

La gestión organizacional busca promover el desarrollo de cada una de las áreas a fin que todo fluya de manera correcta, ayudado de planes

estratégicos que nos ayudaran a ubicar las principales debilidades para trabajar sobre ellas.

2.2.1.2. Importancia de la gestión organizacional

Sánchez (2009) explica que:

La gestión organizacional tiene como factor importante y primordial el alcanzar los niveles de crecimiento aunado con algunos logros en el desarrollo organizacional, no depende del éxito de un proceso de gestión en específico, sino, del ejercicio de una coordinación balanceada entre estos procesos y la adecuada realización de sus actividades. (p. 44).

Campo (2010) menciona:

Los miembros de una empresa forman parte importante en el crecimiento de una empresa y más aún cuando tienen una alta capacitación, pero ello no es sinónimo de que se encuentre en presencia de una organización inteligente. Para que ello ocurra es necesario que las capacidades individuales se integren y complementen a la organización a través de un ambiente que promueva su desarrollo. (p. 21).

Desde el momento que la empresa toma en consideración la gestión de diferentes aspectos, ya es parte de un proceso que tiene como fin el crecimiento de la empresa, como organización. Parte importante también es las personas que están involucradas y el grado de compromiso que muestran para con el surgimiento de la organización. Ya que se necesitará de colaboradores aptos y eficientes, dispuestos a brindar ideas y propuestas de mejora.

2.2.1.3. Características de la gestión organizacional

Blázquez y Amato (2011) menciona:

Existe consenso en la falta de coordinación que caracterizan a las organizaciones en relación a las áreas y funciones. Se cree que la división del trabajo corresponde a quienes intervienen con diferentes grados de participación en los recursos, procesos y/o resultados también opera como causa de un problema. (p. 10).

Una manera de lograr objetivos es dividir la tarea, haciendo equipos responsables por meta, de esta manera se avanzará en conjunto y como equipo, predominando la el desempeño y la productividad.

Dávalos (2015) describe:

Las características más importantes de las organizaciones son las siguientes:

- Son entidades relativamente permanentes que pueden continuar su existencia aunque cambien las personas que las integran. Poseen una estructura que fue pensada para que la organización cumpla su propósito, esta estructura establece relaciones y responsabilidades.
- Están orientadas hacia el logro de objetivos y utilizan competencias especializadas.
- Operan a través de procesos formados por actividades interrelacionadas que se orientan al logro de objetivos. (p. 7).

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la gestión organizacional

Dávalos (2015) menciona:

La administración y la gestión organizacional:

El tema de la administración, como se formuló originalmente a partir de la teoría de la administración científica de Taylor y la teoría clásica de Fayol y otros aportes posteriores como los Koontz y O'Donnell, parte de delegar a los trabajadores en procesos o actividades específicas que implican diferentes mecanismos como: planificación, organización, ejecución, control y se garanticen su utilización adecuada. (p. 6).

En la actualidad, el concepto tradicional de administración ya no es suficiente para proyectar el logro de la eficacia y eficiencia, pues ahora se valoran aspectos mucho más complejos.

Por tales razones surgió posteriormente el término “gestión” como una concepción más amplia y adecuada para las condiciones actuales. La gestión se encamina a definir la acción, el impacto y el efecto de la integración de los procesos de una organización; mientras que administrar consiste en el proceso de diseñar y mantener un ambiente para el funcionamiento de los grupos y alcanzar los objetivos.

Dávalos (2015) menciona:

La administración científica (1903) – Enfoque en las tareas

La administración científica fundada por Frederick W. Taylor y aplicada por Henry Ford en Ford Company constituye el primer intento de formular una teoría de la administración.

En su obra “Principios de la administración científica” Taylor establece los siguientes principios:

- La responsabilidad de los jefes inmediatos por áreas quienes son los encargados de velar por el cumplimiento del objetivo.
- Los tiempos que se manejan considerando las demoras, operaciones y herramientas utilizadas.
- Selección y entrenamiento del empleado de acuerdo a sus habilidades y capacidades.
- Cooperación y desarrollo

Sin embargo, Ford optó por un sistema vertical y horizontal, donde se veía desde la materia prima hasta obtener el producto final. Se enfocó en la producción en serie y más aspectos que formaban una estructura básica para la administración. Sus aportes fueron:

- Principio de la Productividad
- Principio de la Intensificación
- Principio de la Economicidad

Todas las teorías fundamentadas a lo largo de los años han dado gran aporte a lo que hoy sabemos de la administración y posteriormente de la Gestión Organizacional con visión a brindar un legado de pasos por seguir y comprender el mundo empresarial. (p. 8).

Tendencias actuales

La teoría administrativa está en constante evolución se puede hablar de dos diferentes visiones de la organización:

Según Dávalos (2015) menciona: “Visión mecanicista, según la cual las organizaciones son: semejantes a una máquina, estáticas, estables, previsibles, bien controladas, análisis de sistemas cerrados” y “Visión

sistémica, según la cual las organizaciones son: organismos vivos, dinámicas, imprevisibles, síntesis, sistemas abiertos” (p. 21).

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión organizacional

Desempeño

Dávalos (2015) menciona: “El factor determinante del rendimiento laboral de los trabajadores, son las motivaciones sociales y morales las que influyen de manera determinante en su desempeño laboral” (p. 11).

Según Chiavenato (2000) lo define: “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 53).

Gestión de recursos

Dávalos (2015) menciona: “Una organización funciona como un sistema abierto. [...] Está conformada por recursos financieros, físicos, tecnológicos, administrativos, temporales” (p. 1).

Chiavenato (2000) menciona: “Los recursos se clasifican en: recursos materiales, recursos técnicos, recursos humanos, recursos financieros y recursos administrativos” (p. 106).

Navas y Guerra (2002) menciona: “Los recursos son el conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia” (p.186).

Recursos humanos

Dávalos (2015) menciona: “Los empleados de las organizaciones esperan principalmente oportunidades de crecimiento, calidad de vida, seguridad y apoyo” (p. 2).

Pearson (2015) menciona: “Los recursos humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación mutua entre las personas y organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito y la relación con la sociedad” (p. 2).

Productividad

Dávalos (2015) menciona: “Es la relación que existe entre la producción de una organización y los recursos empleados para obtener lo planificado” (p. 5).

Martínez (2008) menciona: “La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos” (p. 25).

2.2.2. Bases teóricas de la variable desarrollo empresarial

2.2.2.1. Definiciones del desarrollo empresarial

Varela (2006) define: “El desarrollo empresarial puede hacer referencia a la creación de nuevas empresas o expansión de empresas existentes. Los factores de éxito más importantes de cualquier estrategia de desarrollo empresarial son la viabilidad de las ideas o estrategias comerciales” (p. 2).

Podemos decir que el desarrollo de una empresa se verá cuando esta sea capaz de ejecutar sus planes de acción al fin de evitar riesgos e impulsar su crecimiento como organización.

Dwinght (2012) define:

El desarrollo empresarial se materializa como cualquier acción, movimiento actividad que crea nuevos valores comerciales. Los individuos u organizaciones que tienen un interés en el resultado de una actividad empresarial son responsables de financiar, guiar o apoyar la actividad del desarrollo empresarial hacia el objetivo. (p. 3).

Luego de realizar la gestión por cada aspecto débil o en surgimiento de una empresa, conlleva al desarrollo empresarial a una serie de movimientos estratégicos, financieros y actividades que coadyuvaron a la realización de éste.

2.2.2.2. Importancia del desarrollo empresarial

Delfín y Acosta (2004) mencionan:

Es importante remarcar que la empresa representa una valiosa herramienta para la transmisión de la cultura laboral. Por lo que se busca demostrar que las personas son buenos generadores de ideas nuevas y conocimiento, y es parte del capital intelectual que las empresas deben de desarrollar. (p. 31).

Vale precisar que en el transcurso del ciclo de vida de una empresa, sino quieres finalizar en declive tan pronto debes apuntar a la innovación y desarrollo, potenciando tus mejores armas y continuar. Además, que se considera como crecimiento que el ambiente laboral sea idóneo, lleno de innovación y calidad de ideas.

Dwight (2012) menciona: “La sociedad económica surge como un resultado de toda actividad que impulse el desarrollo empresarial, ya que éste siendo continuo y agresivo crea empleos, financia la base impositiva para gobiernos locales y federales y aumenta el estándar de vida” (p. 4).

Cuando una empresa lograr desarrollarse efectivamente en el mercado trae consigo una serie de beneficios tanto económicos como de status, lo cual es de suma importancia no solo para el empresario, sino también para el trabajador.

2.2.2.3. Características del desarrollo empresarial

Varela (2006) cita a Timmons, Ásperos y MacClelland en su Modelo conceptual de Desarrollo empresarial basado en competencias y manifiestan:

La base del desarrollo empresarial, se expresa básicamente con las siguientes características:

Iniciativa: Entendida como la capacidad de anticipar de hacer algo antes que otros lo hagan.

Visión de futuro: Entendido como la capacidad de percibir tendencias y de prever lo que va suceder.

Deseo de superación y progreso: Entendido como el principio de mejoramiento continuo, que los lleva a buscar siempre un estadio superior en sus actividades.

Capacidad de identificar oportunidades: Entendido como la capacidad de leer el entorno social, económico, comercial para poder ubicar nuevas oportunidades.

Capacidad de Administrar Recursos: Habilidad de hacer un uso eficiente de los diversos recursos de que se disponga. (p. 103).

Cada una de estas características influyen de manera significativa si uno apunta al desarrollo de la empresa, ya que no basta solo con proponer un crecimiento si no aplicarlo y para ello se necesita saber utilizar tus recursos de manera efectiva, poder identificar oportunidad y tener la fortaleza de enfrentar cada problema que surga en el transcurso.

2.2.2.4. Teorías relacionadas del desarrollo empresarial

Teoría del empresario innovador de Schumpeter (1911)

Joseph H. Shumpeter se enfocó en ubicar al empresario como emprendedor, ya que es el quien rompe el equilibrio de un producto, por ejemplo se lanza un producto, éste será el boom hasta que otros copien y el auge disminuya, pero el emprendedor siempre estará un paso más adelante, con ideas nuevas y productos emergentes. Sus aportes mencionan tres fases de este proceso: Invención, Innovación e Imitación.

En la actualidad esta teoría sigue vigente la que ya que se ve ejemplos en los creadores de Facebook, Apple quienes constantemente están innovando sus productos. Si nos enfocamos en el desarrollo empresarial, es evidente que estas empresas tienen para mucho más tiempo en el mercado.

2.2.2.5. Dimensiones del desarrollo empresarial

Planteamiento de estrategias

Varela (2006) menciona:

Pasar de una idea a un plan de negocio evaluado; el desarrollo del proceso de montaje y crecimiento del negocio, son acciones básicas que surgen de un buen planteamiento de las estrategias el cual se aplica con previa coordinación de todas las áreas. (p. 42).

Dess y Lumpkin (2003) mencionan: “El Planteamiento estratégico es el conjunto de análisis, toma de decisiones y acciones que una organización realiza para crear y mantener ventajas comparativas y sostenibles a lo largo del tiempo” (p. 34).

Desarrollo de habilidades

Varela (2006) menciona: “La capacidad de manejar en diversas formas el aprendizaje de conocimientos y el desarrollo de valores, actitudes y habilidades es lo que debe poseer un empresario para llevar una organización al éxito” (p. 50).

Siliceo (2007) menciona: “Quien ha desarrollado, habilidad, ha adquirido una metodología, técnicas específicas y práctica en su área de trabajo” (p. 25).

Ambiente laboral

Varela (2006) menciona:

Para que la empresa prospere también se necesita que las personas, los líderes empresariales, dispongan de unas competencias básicas en lo personal, o sea un conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción para que

el ambiente donde desempeñen sus labores sea el más ameno y satisfactorio posible; en un ambiente de armonía surgen mejores ideas. (p. 15).

Person (2015) menciona: “El ambiente laboral influye positiva o negativamente sobre cada persona y contribuye a la forma en que interactúan los miembros de una organización” (p. 3).

Calidad empresarial

Varela (2006) menciona:

Un negocio sólo tiene alguna posibilidad de éxito cuando efectivamente los clientes potenciales se convierten en reales y realizan pedidos que retiran y pagan, y vuelven a repetir el ciclo, con ello muestras tu calidad como empresa porque tu producto tiene rotación, es aceptado. (p. 51).

Marisa y Martínez (2016) mencionan: “La calidad empresarial consiste en mantener las expectativas de los clientes, para poder satisfacerlas al máximo e incluso superarlas, a la vez que se introduce en la organización una mejora continua para poder alcanzar siempre los requisitos establecidos” (p. 177).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Clima laboral:

El trato entre trabajadores debe ser óptimo, sin embargo, no siempre se realiza y trae consecuencias al momento de realizar las actividades en la empresa. Se busca la armonía y buena comunicación.

Comportamiento organizacional:

El comportamiento en general de cada autor involucrado en áreas y procesos debe ser con responsabilidad. En este caso se presencia desorganización y evasión de responsabilidades.

Satisfacción:

Los trabajadores muestran una actitud relativamente positiva, solo hasta cuando se ven temas salariales; ahí es el punto de quiebre, ya que su satisfacción erróneamente está basada únicamente en el móvil económico.

Condiciones de trabajo:

Es la situación ergonómica en la que se encuentra el trabajador es su lugar de labores. En la empresa en mención los trabajadores cuentan con sus herramientas para desempeñar correctamente sus labores e instalaciones adecuadas para descansar cuando lo necesiten. Además que cuentan con SCTR.

Emprendimiento:

Es surgir de los estándares normales de la denominación empresa. Evita el estancamiento. La parte administrativa de la empresa en mención evidencia actitudes de querer emprender o iniciar planes de mejora sin embargo por falta de compromiso de todas las partes, no se concreta.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Es tipo de investigación no experimental transaccional, ya que el proyecto se realizará en un tiempo determinado en el transcurso del año con el objetivo de medir el grado de relación de ambas variables, aplicando el instrumento por única vez.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) menciona: “Los diseños de investigación transaccional o 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. 207).

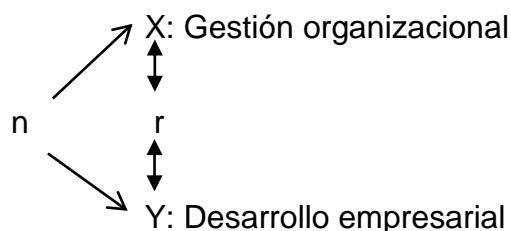
Hernández, Fernández y Baptista (2003) menciona: “En un estudio No Experimental no se constituye ninguna situación, si no que se observan situaciones ya existentes, no provocado intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p. 205).

Diseño de investigación

El diseño para el proyecto de investigación es descriptiva correlacional por las características de las variables y por la naturaleza del estudio.

Tamayo y Tamayo (2000) menciona:

La investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p. 35).



Dónde:

r: Relación entre variables

X: Gestión organizacional

Y: Desarrollo empresarial

En esta investigación se pretende relacionar las variables gestión organizacional y desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

3.2. Población y muestra

Población

La población está constituida por la totalidad de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor M&M, que reúnen 30 personas.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) menciona: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 239).

Muestra

La muestra está conformada por los 30 trabajadores, es diseño no probabilístico. Se ha determinado el tamaño de la muestra la misma que estará conformada por el total de los empleados del área operativa de la empresa Consorcio Constructor M&M, convirtiendo la muestra en una de tipo censal.

Ramírez (2000) menciona: “La muestra censal es aquella donde todas las unidades son consideradas como muestras” (p. 32).

Arias (2006) menciona: “En vista de que la población es pequeña se tomara toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, lo que se define como muestra censal a aquella porción que representa toda la población” (p. 102).

Castro (2003) menciona: “La muestra no probabilística, depende de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidades de conformarla” (p. 95).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

- Existe relación significativa entre gestión de recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

- Existe relación significativa entre recursos Humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

- Existe relación significativa entre productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

3.4. Variables y Operacionalización

Variables

Definición conceptual de la variable gestión organizacional

Sánchez (2009) menciona: “La gestión organizacional es un proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizan ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para estas organizaciones” (p. 32).

Definición operacional de la variable gestión organizacional

Puntuaciones del cuestionario de gestión organizacional que consta de 24 preguntas con 5 tipos de respuestas (Escala de Likert) para determinar el nivel de gestión organizacional, en base a cuatro dimensiones denominadas: desempeño, gestión de recursos, recursos humanos y productividad.

Definición conceptual de la variable desarrollo empresarial

Alva y Juárez (2014) menciona: “El desarrollo empresarial es un proceso integral de instrucción donde se pretenden abarcar los conceptos necesarios que se comprenden en el proceso de convertirse en empresario y de lograrlo de forma profesional y exitosa” (p. 47).

Definición operacional de la Variable desarrollo empresarial

Puntuaciones del cuestionario de desarrollo empresarial que consta de 24 preguntas con 5 tipos de respuestas (Escala de Likert) para determinar el nivel de desarrollo empresarial, en base a cuatro dimensiones denominadas: planeamiento estratégico, desarrollo de habilidades, ambiente laboral y calidad empresarial.

Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Desempeño	Aptitudes			
	Eficacia	Del 1 al 6	1=Nunca	
Gestión de recursos	Objetivos			Inadecuada
	Logística de trabajo		2=Casi nunca	
	Material de trabajo	Del 7 al 12		Medianamente adecuada
Recursos humanos	Instalaciones adecuadas		3=A veces	
	Motivación			Adecuada
Productividad	Capacitación	Del 13 al 18	4=Casi siempre	
	Reclutamiento			
Productividad	Procesos		5= Siempre	
	Evaluación de funciones	Del 19 al 24		
	Equipo de producción			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo empresarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
	Planeación			
Planeamiento de estrategias	Ejecución de actividades	Del 25 al 30	1=Nunca	
	Metas por cumplir			
	Capacidades cognitivas		2=Casi nunca	
Desarrollo de habilidades	Competitividad	Del 31 al 36	3=A veces	Baja
	Liderazgo empresarial			Moderada
	Satisfacción			Alta
Ambiente laboral	Comunicación interna	Del 37 al 42	4=Casi siempre	
	Cumplimiento del reglamento			
	Proveedores		5= Siempre	
Calidad empresarial	Clientes	Del 43 al 48		
	Calidad del producto			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de análisis de datos

El método que se aplicará para el desarrollo de la investigación, será el método cuantitativo, ya que por medio de este método se logra comprobar, analizar la información y determinar la correlación de ambas variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2003) menciona: “La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre el fenómeno, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de estos” (p. 21).

Técnicas

En la elaboración de la investigación se usó las encuestas de acuerdo a las variables correspondientes para recoger datos de la organización.

Arias (2006) menciona: “Los instrumentos de investigación son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 25).

Hernández, Fernández y Baptista (2003) menciona: “Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades a seguir, ya que integran la estructura por medio de la cual se organiza la investigación” (p. 33).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

La investigación contará de dos cuestionarios, el primero medirá la gestión organizacional y segundo el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Todo instrumento para recabar información debe tener dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. Entendido dichos procedimientos, en la presente investigación se utilizó instrumentos validados y confiables.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumentos I: Cuestionario de gestión organizacional

Ficha Técnica

Autor: Criset Ingrid Ochoa Parco (2018)

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Duración: 20 min

Aplicación: colaboradores

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la gestión organizacional dentro de una organización como son: desempeño, gestión de recursos, recursos humanos y productividad. La escala fue confeccionada por Likert y adaptada a nuestro medio, consta de 24 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión desempeño, 6 ítems para la dimensión gestión de recursos, 6 ítems para la dimensión recursos humanos y 6 ítems para la dimensión productividad. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales.

Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de gestión organizacional y de sus dimensiones.

Instrumentos II: Cuestionario de desarrollo empresarial

Ficha Técnica

Autor: Criset Ingrid Ochoa Parco (2018)

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Duración: 20 min

Aplicación: colaboradores

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones del desarrollo empresarial dentro de una organización como son: planteamiento de estrategias, desarrollo de habilidades, ambiente laboral, calidad empresarial. La escala fue confeccionada por Likert y adaptada a nuestro medio, consta de 24 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión planteamiento de estrategias, 6 ítems para la dimensión desarrollo de habilidades, 6 ítems para la dimensión ambiente laboral y 6 ítems para la dimensión calidad empresarial. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales.

Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de desarrollo empresarial y de sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos.

Una vez reunido los datos de los cuestionarios diseñados para este fin, serán procesados y expresados a través de datos estadísticos que permitirán aclarar el panorama de las hipótesis planteadas, se desarrollara los siguientes pasos:

La realización de la entrevista para lograr obtener datos que la recopilación de información y así interpretar y contrastar resultados con la hipótesis de investigación para que finalmente se realice el análisis de la documentación de la organización.

Los datos que se obtengan mediante las técnicas e instrumentos ya mencionados con anterioridad recurriendo a las personas y a fuentes ya mencionadas serán ingresados al programa SPSS versión 23 para poder elaborar informes en cuadros de precisiones porcentuales.

En el SPSS versión 23 primero ingresaremos todos los datos recopilados de nuestra muestra, en este caso censal, agregando etiquetas y las preguntas que realizamos en cada casillero según corresponda, luego cuando este toda

la información nuestro primer filtro será realizar la prueba de fiabilidad para ver si el instrumento ha sido aplicado correctamente, para ello usaremos la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Luego hallaremos los niveles de distribución de cada variable y dimensión, para su mejor comprensión se transformará a gráficos en cilindros con sus porcentajes. También se realizará la prueba de Normalidad porque en realidad se desea conocer si el comportamiento de las variables es paramétrico o no paramétrico y esto nos dará un descarte estadístico a la hora de elegir el estadístico apropiado. Siguiendo con las pruebas, se realizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, lo cual en este caso nos permite aceptar la hipótesis nula, que indica si la distribución es paramétrica o normal, por lo tanto, se aplicará el estadístico R de Pearson, el cual describe las correlaciones de las variables involucradas. Finalmente para esta prueba se hizo un cuadro de dispersión a fin de observar cual es la tendencia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable gestión organizacional.

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 3

Resultado de la validación del cuestionario gestión organizacional.

Validador	Experto	Aplicabilidad
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Marcelo Quispe Luis	Metodológico	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 4

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	24

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,848, el cual es de fuerte confiabilidad, tal como se muestra en la tabla 4.

Validez del instrumento de la variable desarrollo empresarial.

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5

Resultado de la validación del cuestionario desarrollo empresarial.

Validador	Experto	Aplicabilidad
Segundo Zoilo Vásquez	Temático	Aplicable
Marcelo Quispe Luis	Metodológico	Aplicable
Wilber H. Flores Vilca	Estadístico	Aplicable

Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el Cuestionario de desarrollo empresarial.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	24

El análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa = 0,858 el cual es de fuerte confiabilidad, tal como se muestra en la tabla 6.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

4.2.1. Descripción de los niveles de la gestión organizacional en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Tabla 7

Descripción de los resultados de los niveles de la variable gestión organizacional.

Niveles	<i>Fi</i>	%
Inadecuada	6	20%
Medianamente Adecuada	18	60%
Adecuada	6	20%
Total	30	100%

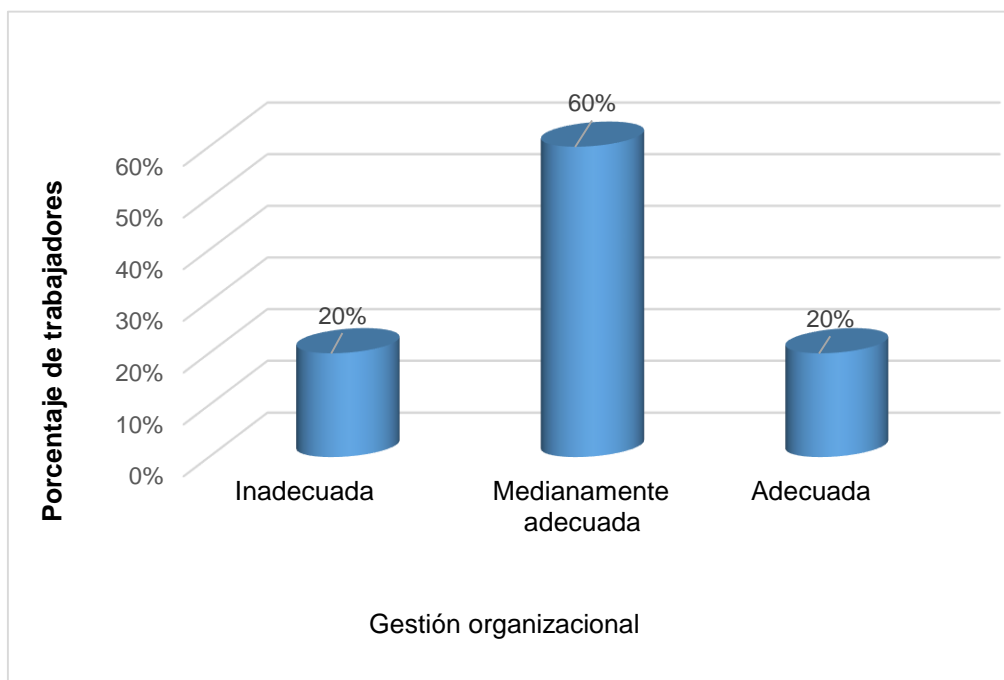


Figura 1. Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de la gestión organizacional.

El 60% de las personas encuestadas considera la gestión organizacional medianamente adecuada, el 20% considera la gestión organizacional adecuada y por último el 20% de los encuestados considera la gestión organizacional inadecuada.

4.2.1.1. Descriptiva de la dimensión desempeño

Tabla 8

Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión desempeño.

Niveles	fi	Porcentaje (%)
Inadecuada	5	17%
Medianamente adecuada	17	57%
Adecuada	8	26%
Total	30	100%

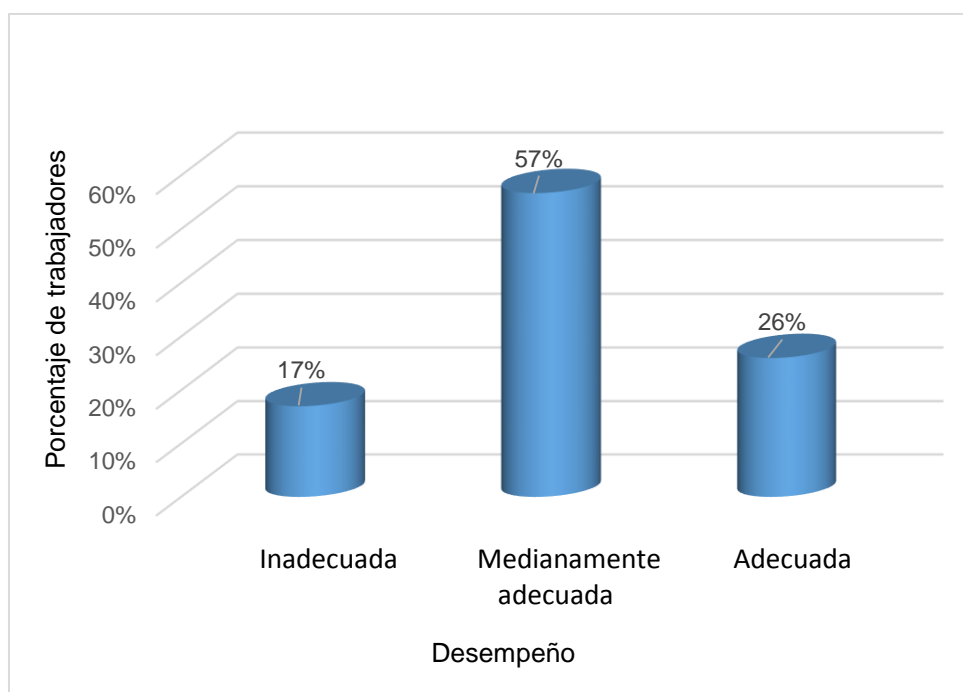


Figura 2. Distribución porcentual los trabajadores según el nivel del desempeño.

El 57% de las personas encuestadas considera el desempeño medianamente adecuada, el 26% considera el desempeño adecuada y por último el 17% de los encuestados considera el desempeño inadecuado.

4.2.1.2. Descriptiva de la dimensión gestión de recursos

Tabla 9

Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión gestión de recursos.

Niveles	fi	Porcentaje (%)
Inadecuada	7	23%
Medianamente adecuada	19	63%
Adecuada	4	14%
Total	30	100%

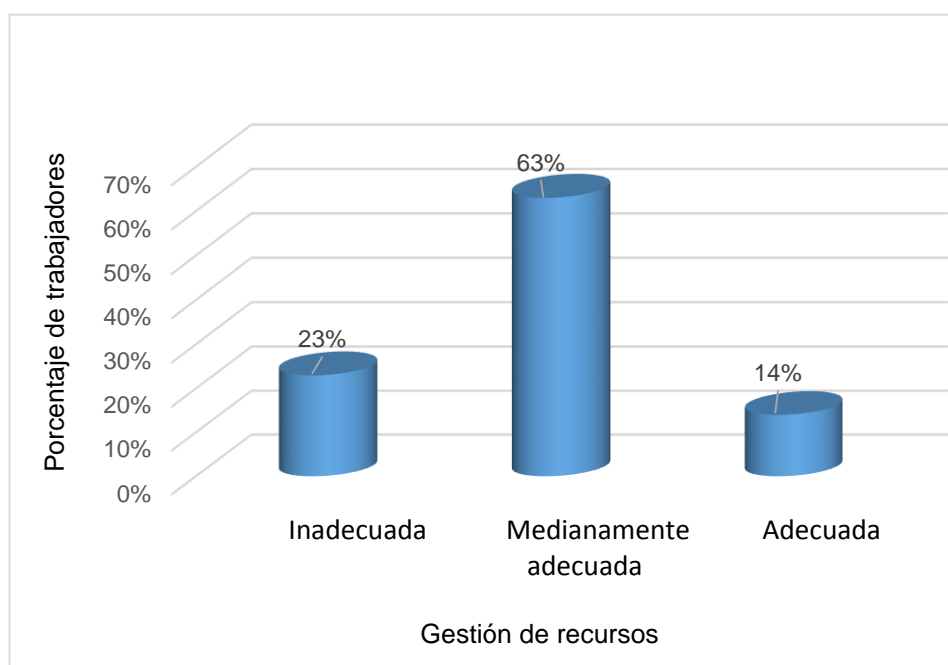


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de gestión de recursos.

El 63% de las personas encuestadas considera la gestión de recursos medianamente adecuado, el 23% considera la gestión de recursos inadecuada y por último el 14% de los encuestados considera la gestión de recursos adecuado.

4.2.1.3. Descriptiva de la dimensión recursos humanos

Tabla 10

Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión recursos humanos.

Niveles	Fi	%
Inadecuada	7	23%
Medianamente adecuada	18	60%
Adecuada	5	17%
Total	30	100%

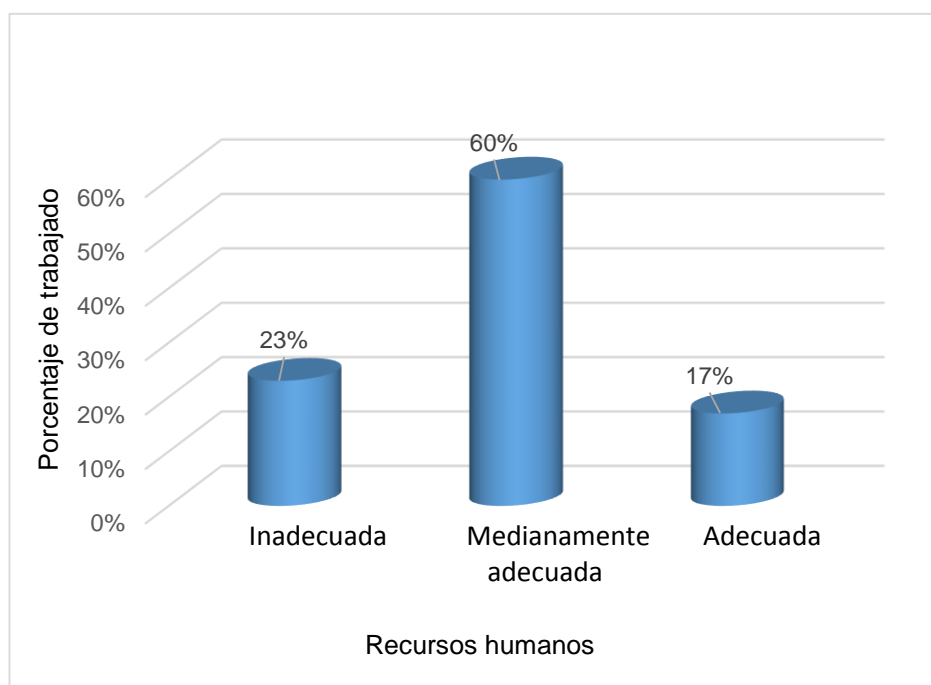


Figura 4. Distribución de porcentual de los trabajadores según el nivel de recursos humanos.

El 60% de las personas encuestadas considera los recursos humanos medianamente adecuada, el 23% considera los recursos humanos inadecuada y por último el 17% de los encuestados considera los recursos humanos adecuada.

4.2.1.4. Descriptiva de la dimensión productividad.

Tabla 11

Descripción de los resultados de los niveles de la dimensión productividad.

Niveles	Fi	%
Inadecuada	7	23%
Medianamente adecuada	17	57%
Adecuada	6	20%
Total	30	100%

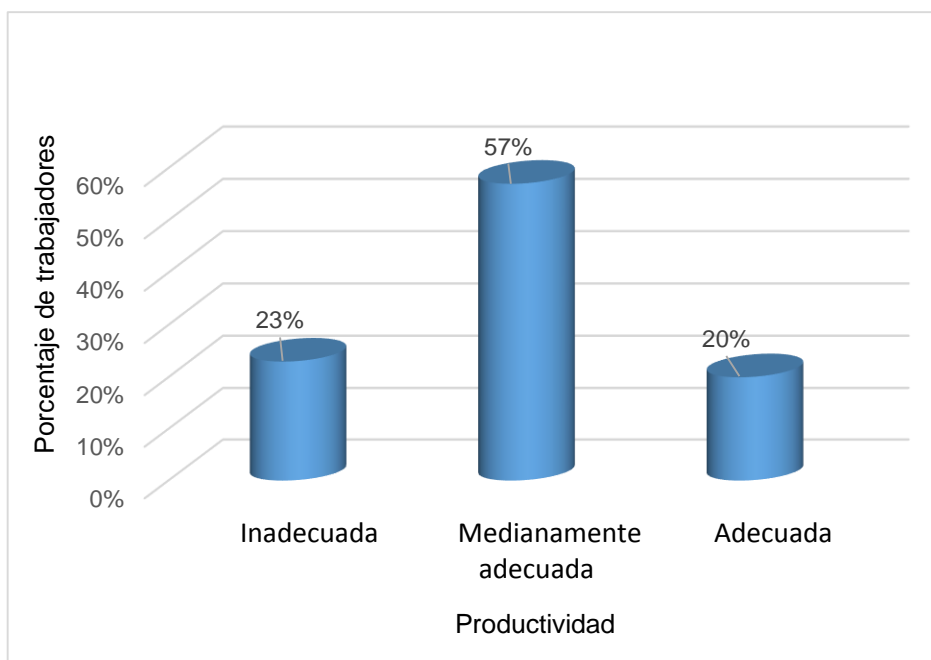


Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de productividad.

El 57% de las personas encuestadas considera la productividad medianamente adecuada, el 23% considera la productividad inadecuada y por último el 20% de los encuestados considera la productividad adecuada.

4.2.2. Descripción de los niveles del Desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Tabla 12

Descripción de los resultados de los niveles de la variable desarrollo empresarial.

Niveles	Fi	%
Baja	6	20%
Moderada	17	57%
Alta	7	23%
Total	30	100%

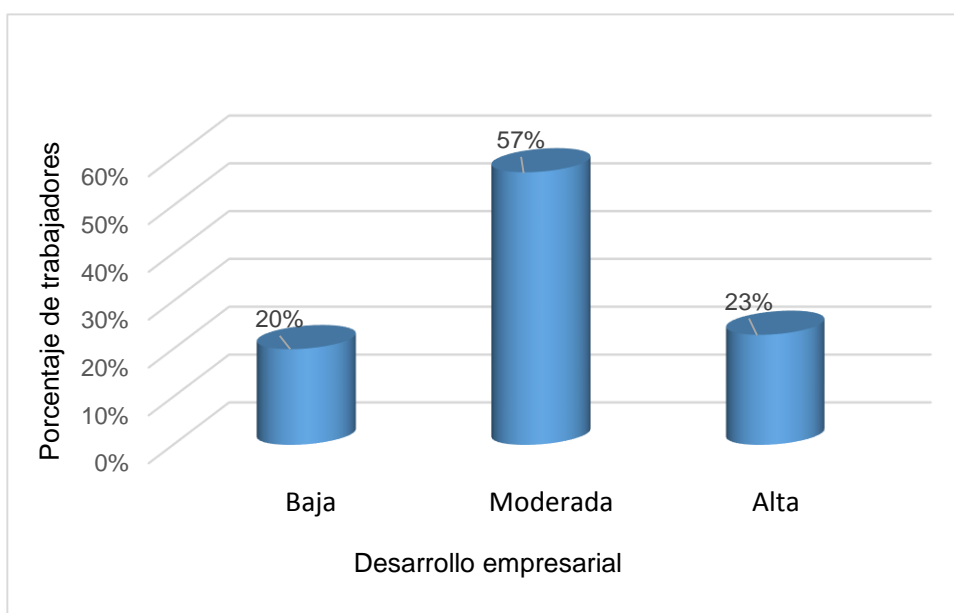


Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel de desarrollo empresarial.

El 57% de las personas encuestadas percibe el desarrollo empresarial con una puntuación moderada, el 23% considera el desarrollo empresarial con un puntaje alta y por último el 20% de los encuestados percibe el desarrollo empresarial con una puntuación baja.

4.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 13

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

		Desarrollo empresarial						Total	
		Baja		Moderada		Alta			
Gestión organizacional		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Inadecuada		5	16.7%	1	3.3%	0	0.0%	6
Medianamente Adecuada		1	3.3%	16	53.3%	1	3.3%	18	60.0%
Adecuada		0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%	6	20.0%
Total		6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	30	100.0%

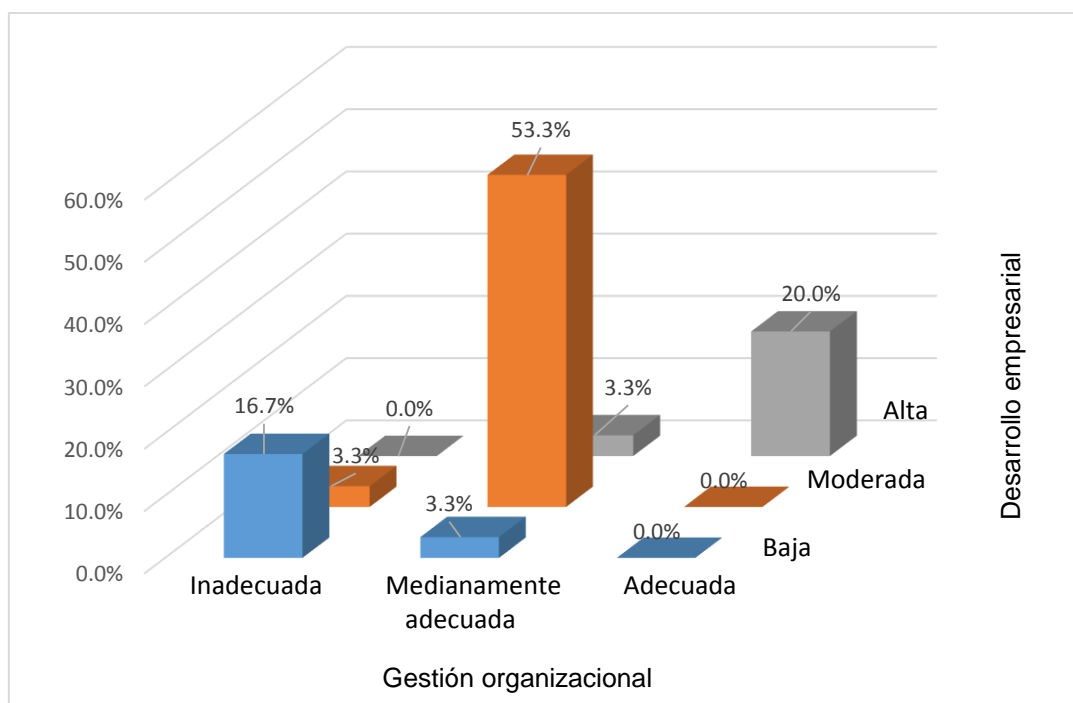


Figura 7. Distribución porcentual según percepción sobre nivel de la gestión organizacional y el desarrollo empresarial.

La tabla 13 y figura 7 muestran la descripción referente a las variables gestión organizacional y el desarrollo empresarial, donde se observa que el 53.3% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuada a la gestión organizacional y a la vez como nivel moderado al desarrollo empresarial. Así mismo, el 20% de trabajadores perciben como nivel adecuado a la gestión organizacional y a la vez como nivel alta al desarrollo empresarial; finalmente el 16.7% de trabajadores perciben como nivel inadecuada a la gestión organizacional y a la vez como nivel bajo al desarrollo empresarial.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si la gestión organizacional es regular el desarrollo empresarial es bueno. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.3.1. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el desempeño y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Tabla 14

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el desempeño y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Desempeño * Desarrollo Empresarial tabulación cruzada								
Desempeño	Desarrollo Empresarial						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuada	5	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	5	16.7%
Medianamente Adecuada	1	3.3%	14	46.7%	2	6.7%	17	56.7%
Adecuada	0	0.0%	3	10.0%	5	16.7%	8	26.7%
Total	6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	30	100.0%

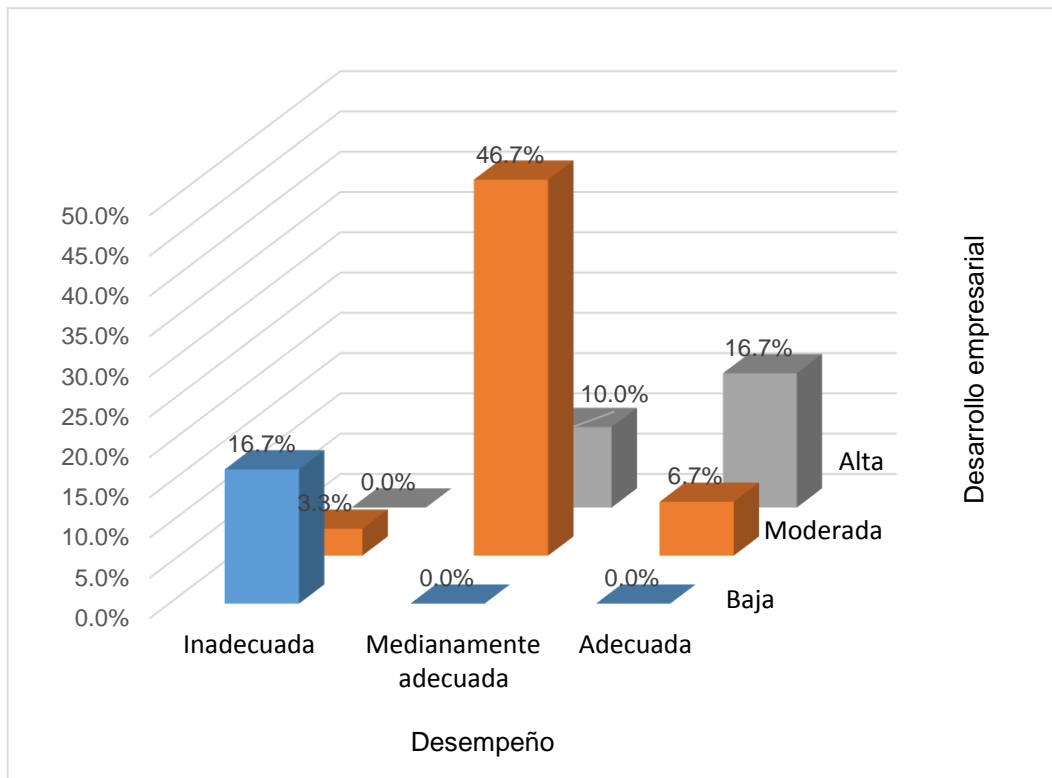


Figura 8. Distribución porcentual según percepción sobre nivel del desempeño y el desarrollo empresarial.

La tabla 14 y figura 8 muestran la descripción referente al desempeño y el desarrollo empresarial, donde se observa que el 46.7% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuada al desempeño y a la vez como nivel moderado al desarrollo empresarial. Así mismo, el 16.7% de trabajadores perciben como nivel adecuado desempeño y a la vez como nivel alto al desarrollo empresarial; finalmente el 16.7% de trabajadores perciben como nivel inadecuada a desempeño y a la vez como nivel bajo al desarrollo empresarial.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si el desempeño es regular el desarrollo empresarial es bueno. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.3.2. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Tabla 15

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Gestión de recursos * Desarrollo Empresarial tabulación cruzada								
Gestión de Recursos	Desarrollo Empresarial						Total	
	Baja		Moderada		Alta		fi	%
	Fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	5	16.7%	2	6.7%	0	0.0%	7	23.3%
Medianamente Adecuada	1	3.3%	15	50.0%	3	10.0%	19	63.3%
Adecuada	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	4	13.3%
Total	6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	30	100.0%

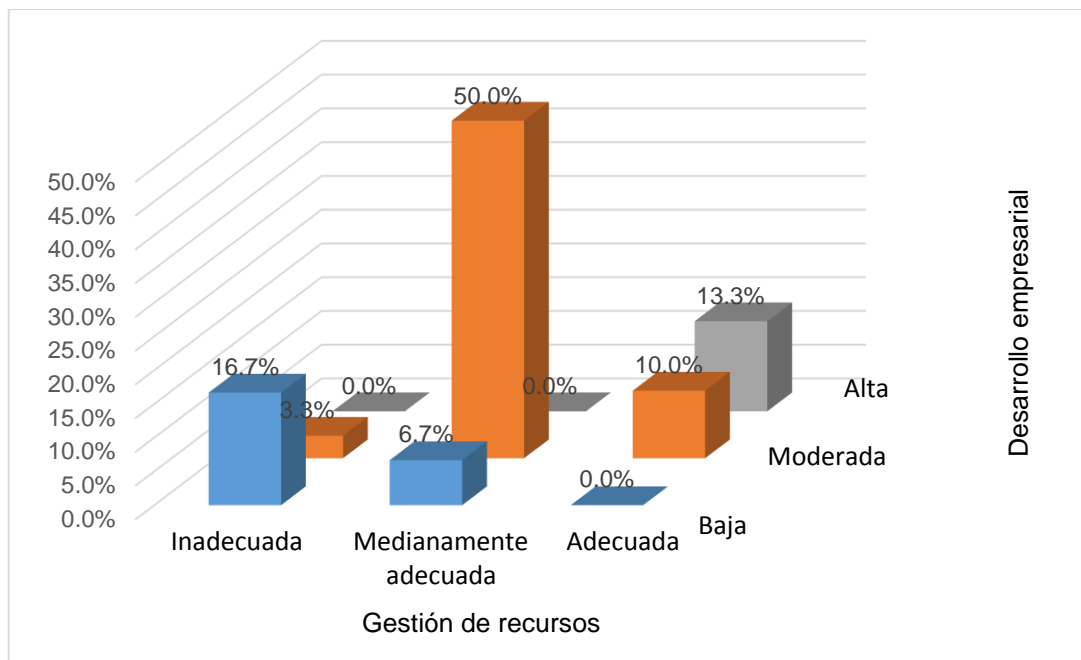


Figura 9. Distribución porcentual según percepción sobre nivel de gestión de recursos y el desarrollo empresarial.

La tabla 15 y figura 9 muestran la descripción referente a gestión de recursos y el desarrollo empresarial, donde se observa que el 50.0% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuado la gestión de recursos y a la vez como nivel moderada al desarrollo empresarial. Así mismo, el 16.7% de trabajadores perciben como nivel inadecuado gestión de recursos y a la vez como nivel baja al desarrollo empresarial; finalmente el 13.3% de trabajadores perciben como nivel adecuada a gestión de recursos y a la vez como nivel alto al desarrollo empresarial.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si la gestión de recursos es regular el desarrollo empresarial es bueno. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.3.3. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Tabla 16

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Recursos Humanos * Desarrollo Empresarial tabulación cruzada								
Recursos Humanos	Desarrollo Empresarial						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuada	3	10.0%	4	13.3%	0	0.0%	7	23.3%
Medianamente adecuada	3	10.0%	12	40.0%	3	10.0%	18	60.0%
Adecuada	0	0.0%	1	3.3%	4	13.3%	5	16.7%
Total	6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	30	100.0%

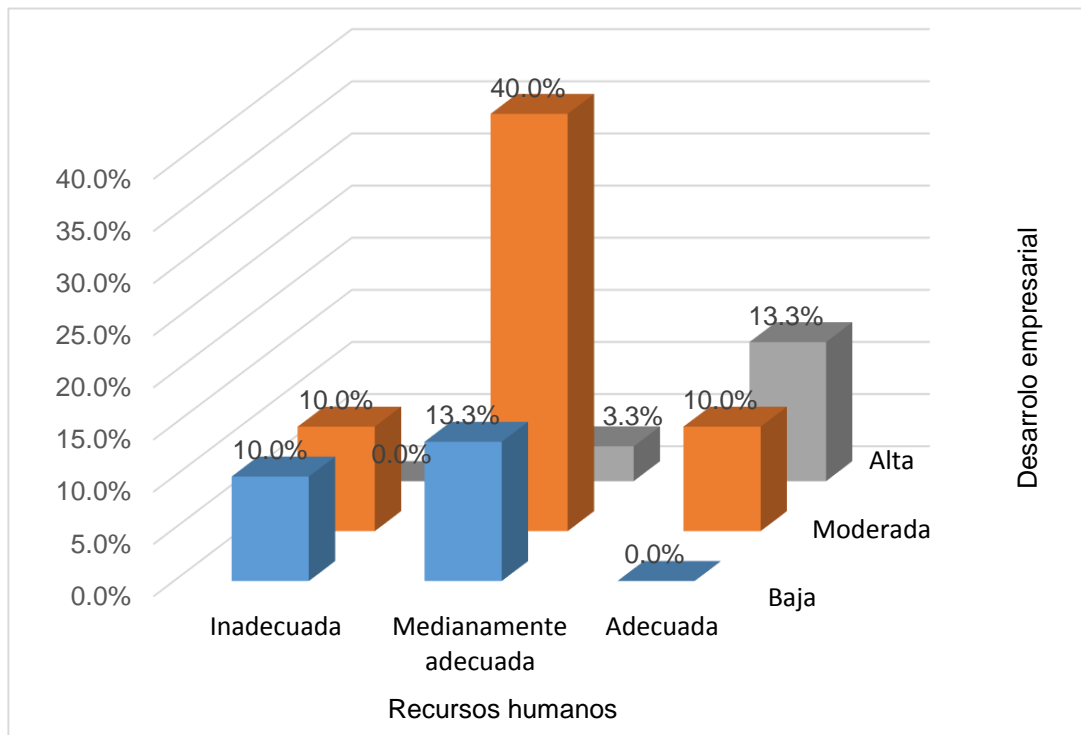


Figura 10. Distribución porcentual según percepción sobre el nivel de recursos humanos y el desarrollo empresarial.

La tabla 16 y figura 10 muestran la descripción referente a recursos humanos y el desarrollo empresarial, donde se observa que el 40.0% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuado a recursos humanos y a la vez como nivel moderado al desarrollo empresarial. Así mismo, el 13.3% de trabajadores perciben como nivel adecuado recursos humanos y a la vez como nivel alto al desarrollo empresarial; finalmente el 10.0% de trabajadores perciben como nivel inadecuado recursos humanos y a la vez como nivel baja al desarrollo empresarial.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si recursos humanos es regular el desarrollo empresarial es bueno. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.3.4. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la productividad y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Tabla 17

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la productividad y el desarrollo empresarial, según los niveles de percepción.

Productividad (agrupado)*Desarrollo Empresarial tabulación cruzada								
Productividad	Desarrollo Empresarial						Total	
	Baja		Moderada		Alta		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuada	4	13.3%	3	10.0%	0	0.0%	7	23.3%
Medianamente Adecuada	2	6.7%	11	36.7%	4	13.3%	17	56.7%
Adecuada	0	0.0%	3	10.0%	3	10.0%	6	20.0%
Total	6	20.0%	17	56.7%	7	23.3%	30	100.0%

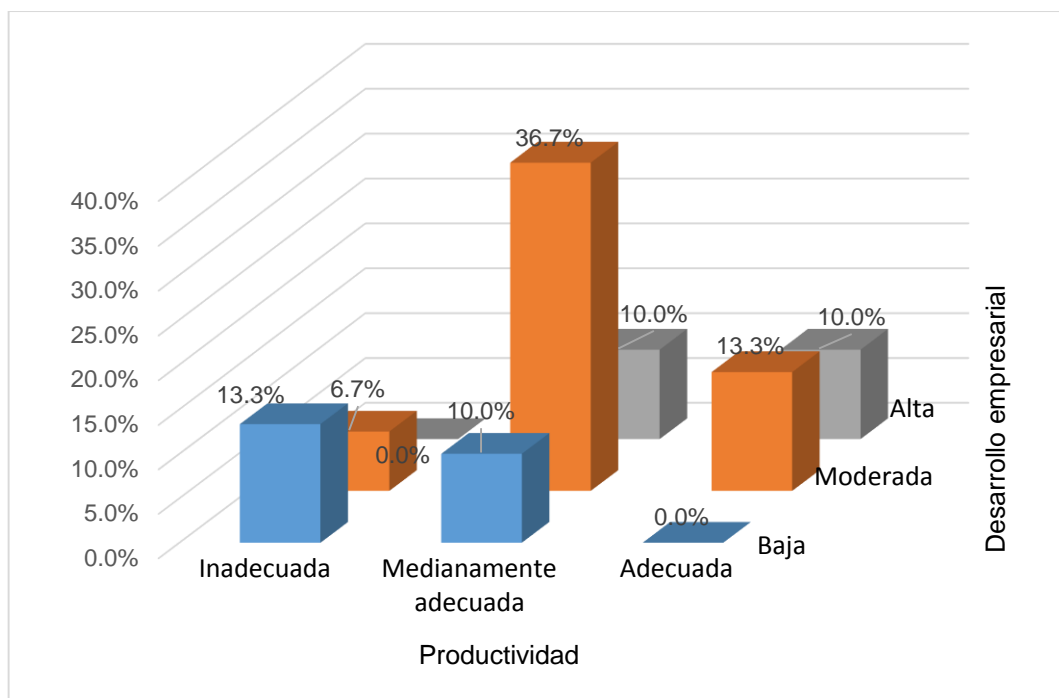


Figura 11. Distribución porcentual según percepción sobre nivel de productividad y desarrollo empresarial.

La tabla 17 y figura 11 muestran la descripción referente a productividad y el desarrollo empresarial, donde se observa que el 36.7% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuada a productividad y a la vez como nivel moderado al desarrollo empresarial. Así mismo, el 13.3% de trabajadores perciben como nivel inadecuado productividad y a la vez como nivel baja al desarrollo empresarial; finalmente el 10.0% de trabajadores perciben como nivel adecuado productividad y a la vez como nivel alto al desarrollo empresarial.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si la productividad es regular el desarrollo empresarial es malo. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.4. Resultados Inferenciales

4.4.1. Prueba de Normalidad

Las variables de estudio vienen a ser la gestión organizacional y el desarrollo empresarial. Entonces se somete a la prueba de la normalidad porque en realidad se desea conocer si el comportamiento de las variables es paramétrico o no paramétrico y esto nos dará un descarte de estadístico a la hora de elegir el estadístico apropiado.

Entonces planteamos los supuestos a probar:

Variable: Desarrollo empresarial

H₀: La distribución de la variable desarrollo empresarial es paramétrica normal. (P-valor>5%)

H₁: La distribución de la variable desarrollo empresarial es No paramétrica normal (P-valor<5%)

Tabla 18
Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Var_Gestion	Var_Desarrollo
N		30	30
Parámetros normales ^{a,b}	Media	86,37	84,17
	Desviación estándar	12,073	12,780
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,155	,086
	Positivo	,087	,086
	Negativo	-,155	-,064
Estadístico de prueba		,155	,086
Sig. asintótica (bilateral)		,065 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De acuerdo a la *Tabla 18*, Pruebas de normalidad en la variable de estudio, se muestra un resultado con un p-valor de 0,200 mayor al 0,05, lo cual nos permite aceptar la hipótesis nula, la cual indica que la distribución de la variable desarrollo empresarial es paramétrica o normal, por lo tanto, se aplicará el estadístico R de Pearson.

4.4.2. Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Tabla 19

Descripción de las correlaciones de las variables gestión organizacional y desarrollo empresarial.

		Gestión organizacional	Desarrollo empresarial
Gestión organizacional	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desarrollo empresarial	Correlación de Pearson	,962**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Análisis.- Como la magnitud de la correlación es de 0.962, decimos que la fuerza de la correlación es muy alta y positiva, lo cual quiere decir que existe relación entre la variable gestión organizacional y desarrollo empresarial, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea la gestión organizacional, de la misma forma también se espera que el desarrollo empresarial incremente, para mayor especificidad de lo dicho anteriormente, entonces realizaremos la gráfica de la correlación.

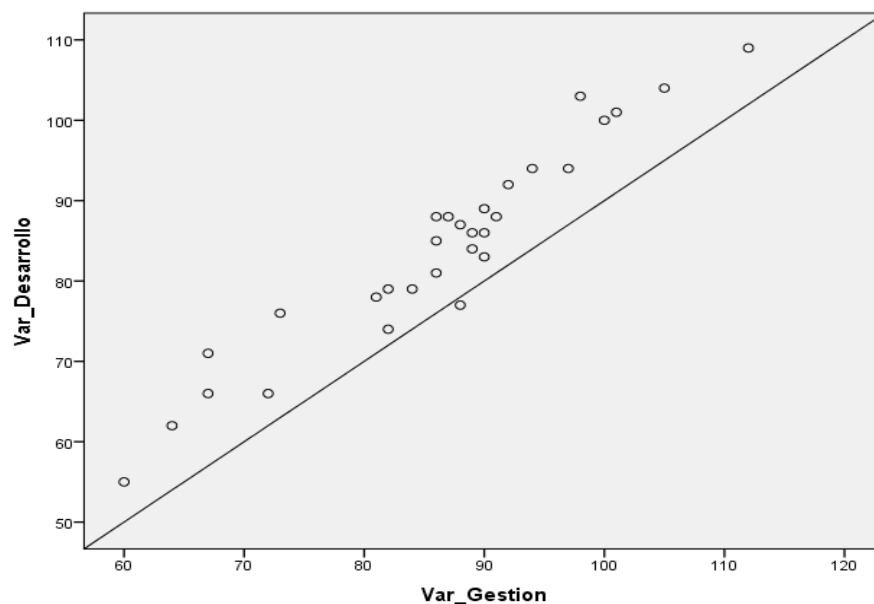


Figura 12. Cuadro de dispersión de la correlación entre gestión organizacional y desarrollo empresarial.

Descripción. – Se puede observar que existe una tendencia positiva y creciente, esto quiere decir que cuando la gestión organizacional se torne positivo entonces el desarrollo empresarial también se incrementara.

4.4.3. Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Tabla 20

Descripción de las correlaciones del desempeño y el desarrollo empresarial.

		Desarrollo empresarial	Desempeño (agrupado)
Desarrollo Empresarial	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Desempeño (agrupado)	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Análisis. - Como la magnitud de la correlación es de 0.771, decimos que la fuerza de la correlación es muy alta y positiva, lo cual quiere decir que existe relación entre desempeño y el desarrollo empresarial, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea desempeño, de la misma forma también se espera que el desarrollo empresarial incremente.

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H1: Existe relación significativa entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Tabla 21

Descripción de las correlaciones de gestión de recursos y el desarrollo empresarial.

		Desarrollo empresarial	Gestión de Recursos (agrupado)
Desarrollo Empresarial	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Gestión de recursos (agrupado)	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Análisis. - Como la magnitud de la correlación es de 0.773, decimos que la fuerza de la correlación es muy alta y positiva, lo cual quiere decir que existe relación entre gestión de recursos y el desarrollo empresarial, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea la gestión de recursos, de la misma forma también se espera que el desarrollo empresarial incremente.

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación significativa entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H1: Existe relación significativa entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Tabla 22

Descripción de las correlaciones de recursos humanos y desarrollo empresarial.

		Desarrollo Empresarial	Recursos humanos (agrupado)
Desarrollo empresarial	Correlación de Pearson	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Recursos humanos (agrupado)	Correlación de Pearson	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Análisis.- Como la magnitud de la correlación es de 0.570, decimos que la fuerza de la correlación es muy alta y positiva, lo cual quiere decir que existe relación entre recursos humanos y el desarrollo empresarial, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea recursos humanos, de la misma forma también se espera que el desarrollo empresarial incremente.

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación significativa entre la productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

H1: Existe relación significativa entre la productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.

Tabla 23

Descripción de las correlaciones de la productividad y el desarrollo empresarial.

		Desarrollo empresarial	Productividad (agrupado)
Desarrollo Empresarial	Correlación de Pearson	1	,542**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
Productividad (agrupado)	Correlación de Pearson	,542**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

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

Análisis.- Como la magnitud de la correlación es de 0.542, decimos que la fuerza de la correlación es muy alta y positiva, lo cual quiere decir que existe relación entre la productividad y el desarrollo empresarial, ahora como es positivo entonces la relación existente entre ambas variables también es directa de tal modo que a mayor sea la productividad, de la misma forma también se espera que la desarrollo empresarial incremente.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

Los resultados que se han obtenido en la investigación con respecto al objetivo general “Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M” han sido favorables, ya que se encontró una correlación de Pearson al 0.962, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de $0.000 < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la gestión organizacional si se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M. Dichos resultados se corroboran con Ramos y Torres (2016). En su tesis titulada “Gestión organizacional y el desarrollo de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013”, quien determina que existe relación positiva alta entre las variables gestión organizacional y el desarrollo empresarial, probando la hipótesis alterna con un estadístico Rho de Spearman de 0.864 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ambos estudios muestran un nivel de correlación alta y relevante con lo cual podemos decir que la gestión organizacional influye de manera determinante para el desarrollo de las empresas estudiadas.

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Pearson al 0.771 se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de $0.000 < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, el desempeño si se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M. Dichos resultados se corroboran con Ramos y Torres (2016). En su tesis titulada “Gestión organizacional y el desarrollo de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013”, quien determina que existe relación positiva alta entre la dimensión desempeño y la variable desarrollo empresarial, probando la hipótesis alterna con un estadístico Rho de Spearman de 0.678 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ambos estudios muestran una correlación similar y relevante, sin embargo la empresa Consorcio Constructor M&M el tema de desempeño va más ligado al cumplimiento de metas y la realización de tareas encomendadas, lo cual falla

porque sucede que no existe un manual de trabajo por área, por ello los trabajadores realizan actividades que creen es correcta, sin embargo muchas veces caen en errores; es ahí cuando se presencia un desempeño bajo. Y en el caso de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica identifican el desempeño al cumplimiento de actividades según sus competencias.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Pearson al 0.773 se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de $0.000 < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la gestión de recursos si se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M. Dichos resultados se corroboran con Ramos y Torres (2016). En su tesis titulada "Gestión organizacional y el desarrollo de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013", quien determina que existe relación positiva alta entre la dimensión gestión de recursos y la variable desarrollo empresarial, probando la hipótesis alterna con un estadístico Rho de Spearman de 0.775 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ambos estudios obtuvieron resultados altos y similares, vale mencionar que en la empresa Consorcio Constructor M&M el tema de gestión de recursos se vincula a la utilización del material de trabajo y el buen uso de éstos, ya que los trabajadores tienen contacto directo con la materia prima que posteriormente van a procesar. Y las microempresas proveedoras el material con el cual abastecerán al Gobierno regional de Huancavelica, marcando rutas de despacho y envío.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Pearson al 0.570, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de $0.000 < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, los recursos humanos si se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M. Dichos resultados se corroboran con Álvarez (2015). En su tesis titulada "Recursos humanos y el desarrollo organizacional según trabajadores del Servicio

Nacional de Sanidad Agraria, Lima-2014”, quien determina que existe relación positiva alta entre la dimensión recursos humanos y la variable desarrollo empresarial, probando la hipótesis alterna con un estadístico Rho de Spearman de 0.796 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. El resultado obtenido del estudio arroja una relación baja para Consorcio Constructor M&M debido a que la muestra acoge a toda la empresa incluye diferentes áreas y no se identifican como parte fundamental para el desarrollo de la empresa, hay un tema que trabajar ahí mediante capacitaciones y encuentros de confraternidad; para el caso de los trabajadores del servicio Nacional la relación fue alta, debido a que la muestra es mayor y se basa en la perspectiva única de ellos.

En cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación, se encontró una correlación de Pearson al 0.542, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, un p-valor de $0.000 < 0.05$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la productividad si se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M. Dichos resultados se corroboran con Iquiapaza (2015). En su tesis titulada “Desarrollo empresarial y su incidencia en la productividad de las microempresas industriales del sector confecciones de ropa de la ciudad de Juliaca, año: 2013 - 2014”, quien determina que existe relación positiva alta entre la dimensión productividad y la variable desarrollo empresarial, probando la hipótesis alterna con un estadístico Rho de Spearman de 0.691 y un p-valor al $0.000 < 0.05$. Ambos estudios muestran resultados similares y de correlación baja. Ya que la productividad en ambas es una debilidad. Tomando como ejemplo principal el caso de la empresa Consorcio Constructor M&M, se determinó que uno de los factores por la cual no se llega a la productividad esperada es porque se relaciona con retrasos por parte de los proveedores o por falta de materia prima que a la vez tiene que ver por la falta de liquidez, se entiende entonces que la gestión es deficiente, no permite llegar un desarrollo para la empresa.

5.2. Conclusiones

Con relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, se encontró una correlación de Pearson al 0.962, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, concluimos que el valor de “sig.” es de 0.000, que es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación directa y significativa entre la variable gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Dando como respuesta al primer objetivo específico de la investigación: determinar la relación que existe entre la dimensión desempeño y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, se encontró una correlación de Pearson al 0.771, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, concluimos que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe relación directa y significativa entre la dimensión desempeño y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Dando como respuesta al segundo objetivo específico de la investigación: determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de recursos y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, se encontró una correlación de Pearson al 0.773 se aprecia un nivel de correlación positivo alto, concluimos que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe relación directa y significativa entre la dimensión gestión de recursos y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Dando como respuesta al tercer objetivo específico de la investigación: determinar la relación que existe entre la dimensión recursos humanos y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, se encontró una correlación de Pearson al 0.570, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, concluimos que el valor "sig." es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe relación directa y significativa existe entre la dimensión recursos humanos y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

Dando como respuesta al cuarto objetivo específico de la investigación: determinar la relación que existe entre la dimensión productividad y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, se encontró una correlación de Pearson al 0.542, se aprecia un nivel de correlación positivo alto, concluimos que el valor "sig." es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza de 95% que si existe relación directa y significativa la dimensión productividad y la variable desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M.

5.3. Recomendaciones

Conforme a los objetivos que se plantearon y dando una respuesta al problema de investigación que se presentó al inicio de este trabajo, se plantea las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a la gerencia de la empresa Consorcio Constructor tomar en cuenta los datos recopilados en esta investigación para formular un plan estratégico de estructuración general en la empresa. Incluyendo cada área comprometida para ubicar los puntos débiles y poner mayor énfasis en la solución de estos. Tomando en cuenta que toda buena gestión te encamina al desarrollo empresarial.

Se recomienda al supervisor de planta de la empresa Consorcio Constructor formular controles para cada actividad que vaya a realizarse con el fin de verificar que se esté realizando todo a conformidad. De esta manera se pueda lograr las metas por desempeño que impulse a una mejora continua.

Se recomienda estructurar el orden en la planta, gestionando los recursos tangibles, separando la materia prima de las herramientas de trabajo. Separar el espacio de las maquinas procesadoras, transporte, maquinaria. Esto proyectará orden y servirá de apoyo al momento de hacer inventarios o reportes de stock.

Se recomienda abrir sus puertas al cambio, implementando nuevos reglamentos para la continuidad de sus funciones. Impulsar las habilidades del recurso humano, tomar en cuenta la relación y grado de compromiso que existe de los trabajadores hacia la empresa, para todos ir hacia una misma meta, lograr objetivos mensuales y crecimiento institucional.

Se recomienda crear nuevos procesos que faciliten la producción en planta. Lo mismo que a su vez sean fáciles de aplicar cuando el trabajo esté en marcha. De esta manera la productividad será eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

Blázquez, M. y Amato, C. (2011). *CORPRIC: Hacia un nuevo diagnóstico para la gestión organizacional*. XXVII Congreso Nacional de ADENAG - La administración y el desarrollo sustentable. Recuperado de <https://bit.ly/2J4YrwL>.

Campo, B. (2010). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de Estudios Económicos*, 53 (164), 207 - 229.

Dávalos, L. (2015). Términos y definiciones. *Fundamentos de la Gestión Organizacional*. Recuperado de <https://bit.ly/2NUGEJO>.

Delfín, L. y Acosta, M. (2004). Importancia y Análisis del desarrollo empresarial. *Instituto de Contaduría Pública Veracruzana*. (40). Recuperado de <https://bit.ly/2P7gUOU>.

Martínez, M. (2008). El concepto de productividad en el análisis Económico. *Red de Estudios de la Economía Mundial*. Recuperado de <https://bit.ly/2PcHVjK>.

Narváez, M. (2011). Gestión Organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad. *Revista de Análisis de Coyuntura*. XVII (2), 27 - 48. Recuperado de <https://bit.ly/2Ahv6MR>.

Observatorio Socio Económico Laboral – OSEL Lima Sur (2010). Perfil del trabajador del Parque Industrial de Villa El Salvador. *Boletín Socio económico laboral de Lima Sur*. 4 (5), 2 - 3. Recuperado de <https://bit.ly/3hTuZuU>.

Person, G. (2015). Ambiente laboral. *ABC color*. Recuperado de <https://bit.ly/2PcZSPi>.

Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*. Recuperado de <https://bit.ly/2LOrrx8>.

Varela, R. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en Competencias. *Universidad Colorado*. 22 (100). Recuperado de <https://bit.ly/2TWviN1>.

Libros

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. Venezuela: Episteme.

Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración (2ª ed.) Venezuela: Uyapal.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.) Colombia: McGraw Hill.

Dess, G. y Lumpkin, G. (2003). *Dirección estratégica*. España: McGraw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2003). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.) México: McGraw Hill.

Marisa, S. y Martínez, G. (2016). *Papeles del Psicólogo aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*. España: Psychologist Papers.

Navas, L. y Guerra, M. (2002). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (3ª ed.) Madrid: Editorial Civitas.

Ramírez, T. (2000). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Venezuela: Panapo.

Schumpeter, J. (1911). *Historia del análisis económico*. México: Ariel.

Siliceo, A. (2007). *Capacitación y desarrollo del personal* (4ª ed.) México: Editorial Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2000). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.

Páginas Web

Andina Agencia Peruana (2017) MTPE: Conoce los cinco pasos de la ruta hacia la formalización [Página web]. Recuperado de <https://bit.ly/317izJG>.

Dwinght, Ch. (2012). Definición del desarrollo empresarial. Cuida tu Dinero. [Página web]. Recuperado de <https://bit.ly/2CUQOc7>.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (2016). La ANDI destaca la creación de empresa y la innovación en el país [Página web]. Recuperado de <https://bit.ly/3ea2iHL>.

Tesis

Álvarez, E. (2015). *Recursos Humanos y el Desarrollo organizacional según trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-2014* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Alva, R. y Juárez, R. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú*

Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014 (Tesis pregrado).
Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

Benites, M. (2015). *Influencia de las micro finanzas en el Desarrollo empresarial de los comerciantes del mercado José Quiñones Gonzales de la ciudad de Chiclayo-2015* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú.

Cruz, B. (2014). *Estudio de factibilidad para la creación de una cafetería que brinde servicio a domicilio, contribuyendo con el desarrollo del área empresarial y comercial-2014* (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.

Delgado, J. (2015). *El Rol de la comunicación interna en la Gestión organizacional: Evidencia de una Empresa transnacional del sector energía en el Perú* (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Perú.

Domínguez, R. (2015). *Plan estratégico para el desarrollo de la organización Nuevo amanecer del cantón Santa Elena 2014-2018* (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.

García, M. (2013). *El desarrollo organizacional en las pequeñas empresas. Una propuesta de intervención interactiva* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de México, México.

Gonzales, A. (2004). *Intervención de Gestión Organizacional en una empresa de artículos de Hierro forjado* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León de México, México.

Iquiapaza, L. (2015). *Desarrollo empresarial y su incidencia en la Productividad de las microempresas industriales del sector confecciones de ropa de la ciudad de Juliaca, año: 2013-2014* (Tesis de pregrado). Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez, Perú.

Pérez, J. (2008). *Balanced Scorecard y Desarrollo empresarial en las empresas de telecomunicaciones del Perú, 2006-2007* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Ramos, T. y Torres, N. (2016). *Gestión organizacional y el desarrollo de las microempresas proveedoras de bienes y servicios al gobierno regional de Huancavelica, periodo 2013* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

Reyes, E. (2016). *Habilidades gerenciales y Desarrollo empresarial* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Guatemala.

ANEXOS

ANEXO 01: INFORME DE SOFWARD ANTI PLAGIO

Resumen de coincidencias X

7 %

< >

1 Entregado a Universida... 7 % >
Trabajo del estudiante

7

↓


↓

↓

↓

↓

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.


Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

“LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL
EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR M&M, VILLA EL
SALVADOR- 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
CRISSET INGRID OCHOA PARCO

Página: 1 de 92 Número de palabras: 15883 Text-only Report | High Resolution **Activado** 🔍 🔍 🔍 🔍 🔍

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR

M&M, VILLA EL SALVADOR – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M Villa El Salvador - 2017?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de Recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M Villa El Salvador – 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el desempeño y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M Villa El Salvador – 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existe relación significativa entre el desempeño y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre gestión de recursos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor</p>	Tipo de investigación	Población	<p>Variable 1: Gestión organizacional Autor: Criset Ochoa Parco Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Consorcio Constructor M&M Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Desarrollo empresarial Autor: Criset Ochoa Parco Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Consorcio Constructor M&M Forma de Administración: Individual</p>	<p>Media Aritmética</p> <p>Desviación estándar</p> <p>Coeficiente de correlación r de Spearman</p> <p>Coeficiente de correlación de Pearson</p> <p>Test de bondad de Ajuste a la curva Normal de Kolmogov- Smirnov</p>
			Tipo no experimental transeccional	30 trabajadores		
			Nivel de investigación	Tamaño de la muestra		
			Explicativa	30 trabajadores		
			Diseño de investigación	Tipo de muestreo		
Investigación descriptiva correlacional	Muestra censal					

<p>¿Qué relación existe entre recursos Humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017?</p>	<p>M&M, Villa El Salvador – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la productividad y el desarrollo empresarial de la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador - 2017.</p>	<p>M&M, Villa El Salvador - 2017.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre recursos humanos y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre productividad y el desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE I: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Desempeño						
1	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad.					
2	Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras.					
3	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido.					
4	El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta.					
5	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa.					
6	Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales.					
Gestión de Recursos						
7	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo.					
8	La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores.					
9	La empresa brinda el equipo necesario para las actividades de cada trabajador.					
10	Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo.					
11	La empresa brinda un área específica para las operaciones.					
12	Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta.					
Recursos Humanos						
13	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.					
14	Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar.					

15	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.					
16	Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento.					
17	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto.					
18	La empresa realiza un proceso de selección periódicamente.					
Productividad						
19	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción.					
20	La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar.					
21	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa.					
22	Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan.					
23	La empresa cuenta con la maquinaria necesarias para el proceso.					
24	La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento.					

PARTE II: DESARROLLO EMPRESARIAL

Nº	Dimensiones/ ítems	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Planteamiento de estrategias						
25	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades.					
26	Los planes son alcanzables para la empresa.					
27	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa.					
28	Las estrategias son accesibles para la empresa.					
29	Los trabajadores se comprometen los objetivos de la empresa.					
30	La empresa conforma grupos de acción para cada plan.					
Desarrollo de habilidades						
31	El trabajador está apto para poder laborar en diferentes áreas.					
32	El trabajador adopta nuevas habilidades.					
33	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales.					
34	El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades.					
35	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo.					
36	El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo.					
Ambiente Laboral						
37	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo.					
38	El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe.					
39	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros.					
40	El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros.					
41	La empresa define una serie de reglas para mantener el clima laboral.					

42	Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno.						
Calidad Empresarial							
43	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores.						
44	La empresa realiza permanentes negociaciones para el bienestar de la organización.						
45	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes.						
46	La empresa gestiona apertura de nuevos clientes.						
47	Considera que el producto cumple con las medidas de calidad.						
48	Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente.						

ANEXO 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR M&M, VILLA EL SALVADOR – 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL Está compuesta por individuos que, mediante la utilización de recursos financieros, materiales y humanos, desarrollan un sistema de actividades interrelacionadas y coordinadas para el logro de un objetivo común, dentro de un contexto con el que interactúan de manera permanente.	DESEMPEÑO Es un conjunto de acciones y actividades ejercidas por una persona.	Aptitudes	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad.														
			Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras.														
		Eficacia	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido.														
			El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta.														
		Objetivos	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa.														
			Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales.														
	GESTION DE RECURSOS Es utilizar de manera adecuada los recursos de la empresa.	Logística de trabajo	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo.														
			La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores.														

CALIDAD EMPRESARIAL Es cumplir un estándar competitivo y superior a los demás.	Cumplimiento del reglamento	El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros.																			
		La empresa define una serie de reglas para mantener un buen clima laboral. Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno.																			
	Proveedores	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores.																			
		La empresa realiza permanentes negociaciones para su crecimiento.																			
	Clientes	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes.																			
		La empresa gestiona apertura de nuevos clientes.																			
	Calidad del producto	Considera que el producto cumple con las medidas estándares de calidad.																			
		Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente.																			

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento gestión organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

Validación del instrumento Desarrollo empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: Ing. Wilber H. Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

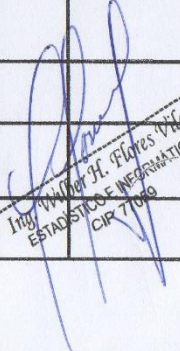
ANEXO 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR M&M, VILLA EL SALVADOR - 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL Esta compuesta por individuos que, mediante la utilización de recursos financieros, materiales y humanos, desarrollan un sistema de actividades interrelacionadas y coordinadas para el logro de un objetivo común, dentro de un contexto con el que interactúan de manera permanente.	DESEMPEÑO Es un conjunto de acciones y actividades ejercidas por una persona	Aptitudes	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad								✓		✓		✓		
			Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras								✓		✓		✓		
		Eficacia	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido						✓		✓		✓		✓		
			El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta								✓		✓		✓		
		Objetivos	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa								✓		✓		✓		
			Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales								✓		✓		✓		
	GESTIÓN DE RECURSOS Es utilizar de manera adecuada los recursos de la empresa	Logística de trabajo	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo								✓		✓		✓		
			La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores						✓		✓		✓		✓		
		Material de trabajo	La empresa brinda el equipo necesario para las actividades de cada trabajador.								✓		✓		✓		

Ing. Wilber H. Flores Vilda
ESTADÍSTICO E INFORMATICO
CIP 77059

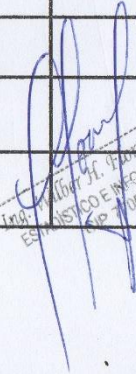
			Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo										✓		✓		✓			
		Instalaciones adecuadas	La empresa brinda un área específica para las operaciones.											✓		✓		✓		
			Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta												✓		✓		✓	
RECURSOS HUMANOS Es un equipo humano que realiza las funciones a fines al rubro de la empresa.	Motivación	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.											✓		✓		✓			
		Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar											✓		✓		✓			
	Capacitación	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.												✓		✓		✓		
		Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento												✓		✓		✓		
	Reclutamiento	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto												✓		✓		✓		
		La empresa realiza un proceso de selección periódicamente												✓		✓		✓		
PRODUCTIVIDAD Es la producción promedio de un trabajador en un periodo de tiempo.	Procesos	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción											✓		✓		✓			
		La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar												✓		✓		✓		
	Evaluación de funciones	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa												✓		✓		✓		
		Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan												✓		✓		✓		
	Equipo de producción	La empresa cuenta con las maquinara necesarias para el proceso												✓		✓		✓		
		La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento												✓		✓		✓		


 Ing. Wilfredo H. Flores Vique
 ESTADÍSTICO INFORMATICO
 CIP 7106

DESARROLLO EMPRESARIAL

Es un proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, por el cual favorecen el manejo eficiente y fuerte de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que contribuye al crecimiento sostenible de la empresa. Para una mejor finanza y recurso en la empresa.

PLANEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Idear planes para óptimos resultados a largo plazo.	Planeación	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades								✓	✓	✓			
		Los planes son alcanzables para la empresa									✓	✓	✓		
	Ejecución de actividades	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa									✓	✓	✓		
		Las estrategias son accesibles para la empresa									✓	✓	✓		
	Metas por cumplir	Los trabajadores se comprometen con los objetivos de la empresa									✓	✓	✓		
		La empresa conforma grupos de acción para cada plan									✓	✓	✓		
DESARROLLO DE HABILIDADES Es cooperar a la mejora de habilidades adquiridas	Capacidades cognitivas	El trabajador está apto para poder laborar en diferente áreas								✓	✓	✓			
		El trabajador adopta nuevas habilidades									✓	✓	✓		
	Competitividad	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales									✓	✓	✓		
		El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades									✓	✓	✓		
	Liderazgo empresarial	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo									✓	✓	✓		
		El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo									✓	✓	✓		
AMBIENTE LABORAL Es el clima que se vive a diario en una empresa	Satisfacción	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo								✓	✓	✓			
		El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe									✓	✓	✓		
	Comunicación interna	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros									✓	✓	✓		
		El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros									✓	✓	✓		


 Ina. *[Signature]*
 ES. HISTÓRICO E INTEGRAL
 10/05/2020

CALIDAD EMPRESARIAL Es cumplir un estándar competitivo y superior a los demás	Cumplimiento del reglamento	La empresa define una serie de reglas para mantener un buen clima laboral							✓	✓	✓			
		Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno							✓	✓	✓			
	Proveedores	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores							✓	✓	✓			
		La empresa realiza permanentes negociaciones para su crecimiento.							✓	✓	✓			
	Clientes	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes							✓	✓	✓			
		La empresa gestiona apertura de nuevos clientes							✓	✓	✓			
	Calidad del producto	Considera que el producto cumple con las medidas estándares de calidad							✓	✓	✓			
		Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente							✓	✓	✓			


FIRMA DEL EVALUADOR
 Ing. Wilber H. Flores Vilca
 ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
 CIP 77059

Validación del instrumento gestión organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXITE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO WILDO

DNI: 785848

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento ✓ Desarrollo empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXITE Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: VASQUEZ RUA SEGUNDA 2014

DNI: 785849

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

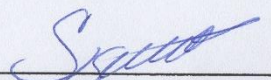
			Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo									✓		✓		✓				
		Instalaciones adecuadas	La empresa brinda un área específica para las operaciones.										✓		✓		✓			
			Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta											✓		✓		✓		
	RECURSOS HUMANOS Es un equipo humano que realiza las funciones a fines al rubro de la empresa.	Motivación	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.										✓		✓		✓			
			Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar											✓		✓		✓		
		Capacitación	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.											✓		✓		✓		
			Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento											✓		✓		✓		
		Reclutamiento	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto											✓		✓		✓		
			La empresa realiza un proceso de selección periódicamente											✓		✓		✓		
	PRODUCTIVIDAD Es la producción promedio de un trabajador en un periodo de tiempo.	Procesos	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción											✓		✓		✓		
			La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar											✓		✓		✓		
		Evaluación de funciones	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa											✓		✓		✓		
Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan													✓		✓		✓			
Equipo de producción		La empresa cuenta con las maquinara necesarias para el proceso											✓		✓		✓			
		La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento											✓		✓		✓			

DESARROLLO EMPRESARIAL

Es un proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, por el cual favorecen el manejo eficiente y fuerte de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa. Para una mejor finanza y recurso en la empresa.

PLANEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Idear planes para óptimos resultados a largo plazo.	Planeación	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades									✓		✓		✓				
		Los planes son alcanzables para la empresa										✓		✓		✓			
	Ejecución de actividades	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa										✓		✓		✓			
		Las estrategias son accesibles para la empresa										✓		✓		✓			
	Metas por cumplir	Los trabajadores se comprometen con los objetivos de la empresa										✓		✓		✓			
		La empresa conforma grupos de acción para cada plan										✓		✓		✓			
DESARROLLO DE HABILIDADES Es cooperar a la mejora de habilidades adquiridas	Capacidades cognitivas	El trabajador está apto para poder laborar en diferente áreas										✓		✓		✓			
		El trabajador adopta nuevas habilidades										✓		✓		✓			
	Competitividad	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales										✓		✓		✓			
		El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades										✓		✓		✓			
	Liderazgo empresarial	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo										✓		✓		✓			
		El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo										✓		✓		✓			
AMBIENTE LABORAL Es el clima que se vive a diario en una empresa	Satisfacción	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo										✓		✓		✓			
		El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe										✓		✓		✓			
	Comunicación interna	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros											✓		✓		✓		
		El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros											✓		✓		✓		

CALIDAD EMPRESARIAL Es cumplir un estándar competitivo y superior a los demás	Cumplimiento del reglamento	La empresa define una serie de reglas para mantener un buen clima laboral									✓		✓		✓			
		Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno										✓		✓		✓		
	Proveedores	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores										✓		✓		✓		
		La empresa realiza permanentes negociaciones para su crecimiento.										✓		✓		✓		
	Clientes	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes										✓		✓		✓		
		La empresa gestiona apertura de nuevos clientes										✓		✓		✓		
	Calidad del producto	Considera que el producto cumple con las medidas estándares de calidad										✓		✓		✓		
		Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente										✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento gestión organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISDE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desarrollo empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. / Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463


Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

ANEXO 04

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CONSORCIO CONSTRUCTOR M&M, VILLA EL SALVADOR - 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES.
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA.		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ORGANIZACIONAL Esta compuesta por individuos que, mediante la utilización de recursos financieros, materiales y humanos, desarrollan un sistema de actividades interrelacionadas y coordinadas para el logro de un objetivo común, dentro de un contexto con el que interactúan de manera permanente.	DESEMPEÑO Es un conjunto de acciones y actividades ejercidas por una persona	Aptitudes	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad								✓		✓		✓		
			Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras								✓		✓		✓		
		Eficacia	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido						✓				✓		✓		
			El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta								✓		✓		✓		
		Objetivos	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa								✓		✓		✓		
			Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales								✓		✓		✓		
	GESTIÓN DE RECURSOS Es utilizar de manera adecuada los recursos de la empresa	Logística de trabajo	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo						✓				✓		✓		
			La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores								✓		✓		✓		
		Material de trabajo	La empresa brinda el equipo necesario para las actividades de cada trabajador.								✓		✓		✓		

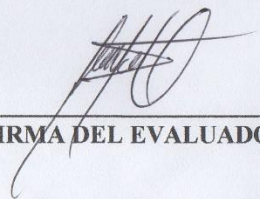
RECURSOS HUMANOS Es un equipo humano que realiza las funciones a fines al rubro de la empresa.	Instalaciones adecuadas	Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo									✓		✓		✓				
		La empresa brinda un área específica para las operaciones.							✓			✓		✓					
		Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta									✓		✓		✓				
	Motivación	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.										✓		✓		✓			
		Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar										✓		✓		✓			
	Capacitación	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.										✓		✓		✓			
		Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento										✓		✓		✓			
	Reclutamiento	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto										✓		✓		✓			
		La empresa realiza un proceso de selección periódicamente										✓		✓		✓			
	PRODUCTIVIDAD Es la producción promedio de un trabajador en un periodo de tiempo.	Procesos	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción										✓		✓		✓		
			La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar										✓		✓		✓		
		Evaluación de funciones	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa											✓		✓		✓	
			Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan											✓		✓		✓	
		Equipo de producción	La empresa cuenta con las maquinara necesarias para el proceso											✓		✓		✓	
			La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento											✓		✓		✓	

DESARROLLO EMPRESARIAL

Es un proceso por medio del cual el empresario y su personal adquieren o fortalecen habilidades y destrezas, por el cual favorecen el manejo eficiente y fuerte de los recursos de su empresa, la innovación de productos y procesos, de tal manera, que coadyuve al crecimiento sostenible de la empresa. Para una mejor finanza y recurso en la empresa.

<p>PLANEAMIENTO DE ESTRATEGIAS Idear planes para óptimos resultados a largo plazo.</p>	Planeación	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades								✓		✓		✓			
		Los planes son alcanzables para la empresa									✓		✓		✓		
	Ejecución de actividades	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa									✓		✓		✓		
		Las estrategias son accesibles para la empresa									✓		✓		✓		
	Metas por cumplir	Los trabajadores se comprometen con los objetivos de la empresa									✓		✓		✓		
		La empresa conforma grupos de acción para cada plan									✓		✓		✓		
<p>DESARROLLO DE HABILIDADES Es cooperar a la mejora de habilidades adquiridas</p>	Capacidades cognitivas	El trabajador está apto para poder laborar en diferente áreas										✓		✓			
		El trabajador adopta nuevas habilidades											✓		✓		
	Competitividad	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales											✓		✓		
		El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades											✓		✓		
	Liderazgo empresarial	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo											✓		✓		
		El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo											✓		✓		
<p>AMBIENTE LABORAL Es el clima que se vive a diario en una empresa</p>	Satisfacción	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo										✓		✓			
		El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe											✓		✓		
	Comunicación interna	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros											✓		✓		
		El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros											✓		✓		

CALIDAD EMPRESARIAL Es cumplir un estándar competitivo y superior a los demás	Cumplimiento del reglamento	La empresa define una serie de reglas para mantener un buen clima laboral									✓		✓		✓			
		Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno										✓		✓		✓		
	Proveedores	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores										✓		✓		✓		
		La empresa realiza permanentes negociaciones para su crecimiento.										✓		✓		✓		
	Clientes	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes										✓		✓		✓		
		La empresa gestiona apertura de nuevos clientes										✓		✓		✓		
	Calidad del producto	Considera que el producto cumple con las medidas estándares de calidad										✓		✓		✓		
		Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente										✓		✓		✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 05: CONSENTIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA:

Por medio de la presente, dejamos constancia que la Srta. **CRISSET INGRID OCHOA PARCO**; identificada con D.N.I. N° 70894996; ha realizado su trabajo de investigación titulado "Gestión organizacional y Desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M S.A.C. Villa el Salvador – 2017", en la empresa Consorcio Constructor M&M S.A.C., realizando encuestas correspondientes al tema de estudio.

Expedimos esta certificación para los fines académicos del solicitante.

Lima, 01 de Mayo del 2018


Juan Miguel Cruz Manguera
Gerente General
Consorcio Constructor M&M



ANEXO 06: MATRIZ DE DATOS DE EXCEL

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	3	4	1	4	1	2	1	1	2	5	5
2	5	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	2
3	2	5	5	2	5	2	4	4	3	4	4	2
4	5	5	5	3	4	4	3	3	1	2	3	3
5	3	4	5	3	4	4	3	2	2	3	3	4
6	3	3	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4
7	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3
8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
9	2	2	3	2	2	4	5	2	1	5	4	4
10	2	5	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3
11	3	5	5	3	5	3	3	1	3	5	3	3
12	3	3	3	4	4	2	5	3	3	5	2	3
13	3	4	5	2	4	2	3	2	3	4	3	4
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
15	3	3	4	3	5	3	5	2	3	5	2	2
16	4	2	5	3	4	4	4	2	2	5	5	2
17	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3
18	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3
19	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4
20	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3
21	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2
22	2	4	2	4	3	2	4	4	2	4	5	4
23	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2
24	2	3	4	3	4	1	5	5	4	3	3	4
25	4	4	1	4	3	3	4	2	3	4	4	4
26	4	2	2	4	1	3	3	2	1	2	4	2
27	1	4	4	5	1	1	2	5	2	3	2	3
28	1	3	1	2	3	4	2	5	3	2	3	3
29	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	2
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5

ID	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	2	4	3	4	3	4	1	4	5	4	3
2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5
3	5	5	5	4	2	4	2	2	4	5	5	5
4	4	2	5	4	5	4	1	3	4	5	5	5
5	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	5
6	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4
7	5	5	5	4	5	3	1	5	5	4	4	4
8	4	4	5	4	3	4	1	3	4	4	4	4
9	2	2	5	5	5	5	1	2	5	5	3	5
10	4	3	5	5	4	5	4	2	2	4	4	3
11	5	3	4	5	5	4	1	5	5	3	3	4
12	3	3	3	3	5	3	2	3	5	4	4	4
13	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
15	5	2	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5
16	5	4	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4
17	3	2	3	4	5	4	2	2	5	4	3	3
18	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3
19	5	3	5	5	4	5	1	4	4	4	4	3
20	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4
21	5	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	3
22	5	3	5	5	5	5	1	2	3	5	5	5
23	3	3	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3
24	3	2	3	1	1	2	2	5	5	3	2	3
25	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
26	3	1	3	2	1	4	2	2	2	2	3	5
27	1	3	2	3	2	5	2	3	1	3	5	1
28	2	5	5	2	2	3	3	3	1	2	5	2
29	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5

ID	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5
2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	2	5	4	4	2	2	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5
6	2	2	3	4	5	2	1	5	4	5	5	5
7	3	4	5	2	3	2	3	4	3	5	4	4
8	1	3	4	1	2	1	1	2	5	4	3	4
9	3	3	3	2	5	3	3	5	2	3	3	5
10	2	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3
11	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4
12	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4
13	3	3	4	5	5	2	2	4	4	5	4	5
14	3	4	5	4	3	2	2	3	3	4	3	4
15	5	5	5	4	3	3	1	2	3	5	4	5
16	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5
17	2	5	5	2	4	4	3	4	4	5	4	2
18	3	3	4	3	5	2	3	5	2	5	5	5
19	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3
20	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4
21	5	5	4	1	3	3	4	5	3	4	4	4
22	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3
23	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
24	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	5	3
25	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
26	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
27	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4
28	2	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3
29	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	5	3
30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4

ID	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
1	3	1	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	2	4	2	5	4	4	3	4	5	5	4
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5
6	5	1	2	4	2	2	5	2	2	5	3	5
7	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	5
8	3	4	1	5	5	2	4	1	4	5	4	3
9	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
10	4	2	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3
11	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
12	5	1	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3
13	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
14	4	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5
15	4	1	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5
16	5	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5
17	4	2	2	2	5	5	4	2	5	5	5	5
18	4	1	4	2	5	2	4	3	5	5	5	5
19	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
21	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4
22	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	4	4
23	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
24	4	3	2	3	5	3	4	2	4	4	4	4
25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
26	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4
27	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	3	2	4	3	3	3	5	3	4	3
29	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4