



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del
personal de la empresa Police Dark Knight S.A.C, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Puga Macedo, Jhonnathan Luis (ORCID: 0000-0001-6917-8155)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer Dios por conducirme en el camino correcto, ser mi apoyo y fortaleza en el proceso de mis actividades académicas, profesionales e individuales; a mi madre que es mi motivación para concretar satisfactoriamente todos mis objetivos planteados.

AGRADECIMIENTO

A mi docente que aportó en mi crecimiento profesional, para lograr mis objetivos para un perfil responsable; a la Universidad César Vallejo que posibilitó con la realización general de mi pesquisa.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	i
Índice de figuras	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
4.1. Resultados descriptivos	24
4.2. Prueba de Hipótesis	28
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha técnica: Cuestionario gestión empresarial	17
Tabla 2: Ficha técnica: Cuestionario desempeño laboral.....	18
Tabla 3: Interpretación de coeficiente de Alfa	19
Tabla 4: Confiabilidad de instrumentos para medición de gestión empresarial y desempeño laboral.....	20
Tabla 5: Prueba de normalidad	20
Tabla 6: Validación de expertos	21
Tabla 7: Validación del instrumento dirigido a la gestión empresarial	21
Tabla 8: Validación del instrumento dirigido al desempeño laboral	21
Tabla 8: Variable Gestión empresarial	24
Tabla 9: Dimensiones de la variable “Gestión empresarial”	25
Tabla 10: Variable Desempeño laboral	26
Tabla 11: Dimensiones de la variable “Desempeño laboral”	27
Tabla 12: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y desempeño laboral	28
Tabla 13: Prueba de Chi ² entre la gestión empresarial y desempeño laboral.	28
Tabla 14: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y la productividad y calidad de trabajo.	30
Tabla 15: Prueba de Chi ² entre la gestión empresarial y productividad y calidad de trabajo.	31
Tabla 16: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y eficiencia.....	32
Tabla 17: Prueba de Chi ² entre la gestión empresarial y eficiencia.	33
Tabla 18: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y objetivos conseguidos.	34
Tabla 19: Prueba de Chi ² entre la gestión empresarial y objetivos conseguidos. 35	
Tabla 20: Confiabilidad del instrumento de la variable gestión empresarial	78
Tabla 21: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.....	78
Tabla 22: Ítem 01	96
Tabla 23: Ítem 02	97
Tabla 24: Ítem 03	98
Tabla 25: Ítem 04	99

Tabla 26: Ítem 05	100
Tabla 27: Ítem 06	101
Tabla 28: Ítem 07	102
Tabla 29: Ítem 08	103
Tabla 30: Ítem 09	104
Tabla 31: Ítem 10	105
Tabla 32: Ítem 11	106
Tabla 33: Ítem 12	107
Tabla 34: Ítem 13	108
Tabla 35: Ítem 14	109
Tabla 36: Ítem 15	110
Tabla 37: Ítem 16	111
Tabla 38: Ítem 17	112
Tabla 39: Ítem 18	113
Tabla 40: Ítem 19	114
Tabla 41: Ítem 20	115
Tabla 42: Ítem 21	116
Tabla 43: Ítem 22	117
Tabla 44: Ítem 23	118
Tabla 45: Ítem 24	119
Tabla 46: Ítem 25	120
Tabla 47: Ítem 26	121
Tabla 48: Ítem 27	122
Tabla 49: Ítem 28	123
Tabla 50: Ítem 29	124
Tabla 51: Ítem 30	125
Tabla 52: Ítem 31	126
Tabla 53: Ítem 32	127
Tabla 54: Ítem 33	128
Tabla 55: Ítem 34	129
Tabla 56: Ítem 35	130
Tabla 57: Ítem 36	131
Tabla 58: Ítem 37	132

Tabla 59: Ítem 38	133
Tabla 60: Ítem 39	134
Tabla 61: Ítem 40	135

Índice de figuras

Figura 1: Grafico de barras de las variables.....	24
Figura 2: Gráfico de barras de las dimensiones de la variable “Gestión empresarial”	25
Figura 3: Grafico de barras de las variables.....	26
Figura 4: Grafico de barras de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral”	27
Figura 5: Zona de apreciación probabilística en χ^2	29
Figura 6: Zona de apreciación probabilística en χ^2	31
Figura 7: Zona de apreciación probabilística en χ^2	33
Figura 8: Zona de apreciación probabilística en χ^2	35
Figura 6: Grafico de barras del ítem 01	96
Figura 7: Grafico de barras del ítem 02	97
Figura 8: Grafico de barras del ítem 03.....	98
Figura 9: Grafico de barras del ítem 04	99
Figura 10: Grafico de barras del ítem 05	100
Figura 11: Grafico de barras del ítem 06	101
Figura 12: Grafico de barras del ítem 07	102
Figura 13: Grafico de barras del ítem 08	103
Figura 14: Grafico de barras del ítem 09	104
Figura 15: Grafico de barras del ítem 10	105
Figura 16: Grafico de barras del ítem 11	106
Figura 17: Grafico de barras del ítem 12	107
Figura 18: Grafico de barras del ítem 13	108
Figura 19: Grafico de barras del ítem 14	109
Figura 20: Grafico de barras del ítem 15	110
Figura 21: Grafico de barras del ítem 16	111
Figura 22: Grafico de barras del ítem 17	112
Figura 23: Grafico de barras del ítem 18	113
Figura 24: Grafico de barras del ítem 19	114
Figura 25: Grafico de barras del ítem 20	115
Figura 26: Grafico de barras del ítem 21	116

Figura 27: Grafico de barras del ítem 22	117
Figura 28: Grafico de barras del ítem 23	118
Figura 29: Grafico de barras del ítem 24	119
Figura 30: Grafico de barras del ítem 25	120
Figura 31: Grafico de barras del ítem 26	121
Figura 32: Grafico de barras del ítem 27	122
Figura 33: Grafico de barras del ítem 28	123
Figura 34: Grafico de barras del ítem 29	124
Figura 35: Grafico de barras del ítem 30	125
Figura 36: Grafico de barras del ítem 31	126
Figura 37: Grafico de barras del ítem 32	127
Figura 38: Grafico de barras del ítem 33	128
Figura 39: Grafico de barras del ítem 34	129
Figura 40: Grafico de barras del ítem 35	130
Figura 41: Grafico de barras del ítem 36	131
Figura 42: Grafico de barras del ítem 37	132
Figura 43: Grafico de barras del ítem 38	133
Figura 44: Grafico de barras del ítem 39	134
Figura 45: Grafico de barras del ítem 40	135

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar identificar cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. De la misma manera, la hipótesis formulada constató que existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo básico, un nivel correlacional y un diseño no experimental, el cual se llevó a cabo con una población de 55 y una muestra de 55, quienes fueron partícipes de un cuestionario de 26 preguntas respecto a sus dimensiones e indicadores. Los resultados evidenciaron que el 49,1 % determinó como regular la gestión empresarial y un 61,8 % reflejó que el desempeño laboral se encuentra en un nivel eficiente. Se concluye que al aplicar la prueba de independencia de χ^2 se pudo obtener el resultado que indica la dependencia existente entre las dos variables (12,206) concluyendo que existe una relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión empresarial, desempeño laboral, empresa.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between business management and the work performance of the staff of the Police Dark Knight, 2022, and the hypothesis formulated was that there is a significant relationship between business management and the work performance of the staff of the Police Dark Knight, 2022. The methodology was of basic quantitative approach, a correlational level and a non-experimental design, which was carried out with a population of 55 and a sample of 55, who were participants of a questionnaire of 26 questions regarding its dimensions and indicators. The results showed that 49.1 % rated the business management as regular and 61.8 % reflected that the work performance is at an efficient level. It is concluded that by applying the Chi² test of independence, it was possible to obtain the result that indicates the existing dependence between the two variables (12.206), concluding that there is a relationship between business management and work performance.

Keywords: Business management, work performance, company.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión empresarial es una actividad que presenta como finalidad emplear los recursos necesarios para conseguir resultados satisfactorios en la compañía, mejorar frecuentemente la calidad de producción, mantener una organización mediante la administración de funciones, evaluar el sector de contabilidad para visualizar las operaciones financieras que generan los ingresos y gastos empresariales, proyectar la familiaridad en los empleados para concretar una comunicación positiva y responsable, por otro lado, la competitividad empresarial es una características clave en los negocios de la actualidad, es evidenciar como las otras empresas situadas en el mismo mercado de una compañía poseen competencias que pueden mostrar una transparencia en la elección del consumidor, asimismo se inclina a la difusión de la marca a niveles ampliados de territorio.

Para tener una mejor perspectiva, se realizará una investigación profunda con el fin de identificar cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral. En la cual destaca los objetivos estratégicos, procedimientos, dirección de procesos tecnológicos, la selección de personal, la programación de operaciones, los procesos de trabajo eficaces, desarrollo de tareas, composición y ocupación de la población que se entrelazan entre sí para mejorar la situación en la empresa, es por ello que, se cumplen con los objetivos o metas que la empresa se propone desde que inicia en el mercado, una buena gestión mantiene constantemente en éxito a la misma.

En diversas investigaciones que se han ido realizando durante los últimos años, nos brindan mayor conocimiento de la relación que posee la gestión empresarial y el desempeño laboral. El autor Suárez (2018), dio a conocer que la gestión empresarial representa una economía de mercado por lo cual, crea costos que beneficien a la empresa y tenga una gran demanda en la sociedad para la satisfacción de sus colaboradores, manteniendo las funciones principales como eficiencia, liderazgo, control y planificación, lo cual se refleja en los resultados que la empresa obtendrá. Esto también se corrobora en una investigación publicada por los autores López et al. (2021) precisan que la gestión empresarial influye en las empresas de Piura en un 22%, sin embargo, la competitividad también forma parte

de la estabilidad de la empresa para sacarla adelante igual que a sus colaboradores, manteniendo la satisfacción de los clientes, a través de la productividad de los trabajadores se puede ver la eficiencia que esta tiene.

El autor Suárez (2018) expresa que la gestión empresarial requiere de etapas significativas que fomenten la estabilidad administrativa y organización general entre los trabajadores. Para ello, se inicia a partir de establecer tácticas de proceso, aglomeración de información respectiva en las funciones designadas en cada colaborador, una constante mejora en los procesos, acoplamiento funcional de un proceso sistematizado que permita simplificar ciertas operaciones, posteriormente el desarrollo constante del proceso y una evaluación periódica que posibilite la identificación de productividad, rentabilidad y adaptabilidad. Del mismo modo, resulta esencial determinar los errores comunes que se presentan, con el objetivo de erradicar satisfactoriamente aquellos puntos contraproducentes y evitar una nocividad en las demás operaciones que aglomera la compañía.

Para una adecuada gestión empresarial, es importante que se plantee diversos componentes, los cuales beneficien al desempeño laboral de la empresa, como la planificación de nuevos métodos de operación ante funciones específicas, organización estable, una comunicación certera y activa entre los colaboradores y la implicancia de un líder responsable que garantice el bienestar de los colaboradores y la rentabilidad en la institución.

Asimismo, los autores Matabanchoy et al. (2019) determinan que el desempeño laboral es una dimensión que posee cada trabajador, el cual se refleja mediante sus acciones, compromiso, habilidad y capacidad para realizar sus funciones designadas en el campo laboral. Cuando existe un grupo de trabajadores que poseen un grado positivo de desempeño laboral se verá reflejado en los resultados generales que obtenga la empresa, sin embargo, si el desempeño se encuentra en un grado negativo o regular es posible que existan desconformidades o factores negativos que perjudiquen la labor de los trabajadores, por lo que se requiere de la identificación de aquellos causantes para erradicar las situaciones adversas.

Respecto al contexto local, se realizó un análisis breve previo al desarrollo amplió de la investigación, mediante la observación y recopilación de detalles generales, se evidenció que la empresa posee una gestión empresarial moderada, el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores, los factores principales que generan aquella problemática se basan en la organización, dirección, atención al personal y evaluación de la productividad.

Basado en ello, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente duda; ¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022? Por lo cual, se plantearon los siguientes problemas específicos: a) ¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022? b) ¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?, c) ¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?

De acuerdo con Fernández et al. (2019) quienes mencionan que la justificación práctica de la presente indagación es adquirir conocimientos acerca del vínculo entre la gestión empresarial con el desempeño laboral, sirviendo a su vez de guía para futuros investigadores que deseen realizar un estudio de este tipo. De forma teórica, la cual brindará aportes teóricos, en relación a las variables de estudio, de esta forma se podrá describir detalladamente el marco teórico con las aportaciones de otras investigaciones como artículos y revistas científicas, libros, etcétera que aportaran a recopilar información precisa para llegar a los resultados de esta investigación. A su vez, tiene una justificación metodológica, se enfocará en relación a la indagación de información necesaria para con ello poder recolectar en el transcurso de este estudio los datos necesarios por medio de los participantes que colaboraran con este estudio para llegar a ver la relación de las variables del estudio.

El objetivo general de la investigación es Identificar cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. Asimismo, sus objetivos específicos son: a) Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con la productividad y calidad de trabajo del

personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. b) Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. c) Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

Respecto a la hipótesis general, existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, y sus hipótesis específicas: a) La gestión empresarial se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. b) La gestión empresarial se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. c) La gestión empresarial se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder relacionar de mejor manera los datos que evidencian la gestión empresarial y el desempeño laboral en el personal administrativo se tuvo en cuenta investigaciones que existen dentro del ámbito nacional. Un trabajo realizado por Sal y Rosas (2018) señala que existen diversos factores que han contribuido en la empresa, teniendo impacto en lo económico, tecnológico y en la sociedad, es por ello que, muchas empresas insertan el área dinámica de fortalezas, la gestión se basa en administrar el capital y gestionar a los colaboradores de la empresa. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta con una muestra de 60 trabajadores, obteniendo como resultado que el 78% considera que el nivel de gestión en la empresa es eficiente, llegando así a la conclusión de que la gestión se vincula con el desempeño laboral del personal administrativo del área estudiada.

Sin embargo, Quispe (2017) precisa que las empresas tienen planes estratégicos según la organización que esta posee, se puede realizar ya sea a corto, mediano y largo plazo, en la gestión empresarial se forma el liderazgo, potenciando las habilidades de la persona para que sean aplicadas en la empresa y contribuya en la productividad con su responsabilidad, de la misma manera, esta genera la competitividad con otras empresas, haciendo que la empresa se proyecte al éxito. La metodología implementada fue de enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica de la encuesta, teniendo como cifra muestral un total de 19 colaboradores de las microempresas de calzados de Cajamarca, 2017. Se pudo observar como resultados que un 73% de encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la productividad laboral, asimismo el 52% considera que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la gestión empresarial, por lo cual el estudio termina concluyendo que hay un vínculo entre la gestión empresarial con la productividad laboral por lo cual la hipótesis se aprueba.

De igual manera, Guisa (2018), precisa que el desarrollo que ocurre en las empresas necesita de gestión para así optimizar el desempeño laboral implementando estrategias que aporten en la productividad, de esta manera, se puede identificar las fortalezas y debilidades que ayudan a estabilizar la empresa y busca el mejoramiento constante de la misma, asimismo, la gestión tiene la

capacidad de resolución de problemas, de una acertada toma de decisiones, etc. La metodología implementada fue de enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica de la encuesta, teniendo como cifra muestral un total de 20 gerentes de empresas agroindustriales, observándose como resultados que un 35% de los individuos consideró que casi siempre es notoria la gestión empresarial, por lo cual el estudio termina concluyendo que hay un vínculo notable entre la gestión empresarial y la tecnología de procesos.

Por ello, Espinoza y Montalvo (2021) buscan explicar cómo funciona la organización, la selección del personal, así como el implementar y economizar los recursos de la institución, de esta manera busca la satisfacción laboral para el crecimiento de la persona y de la empresa, a través de los servicios de calidad, es por ello que, si un trabajador cumple muy bien con su labor se debe implementar un sistema de compensación y beneficios. La metodología implementada fue de enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica de la encuesta, teniendo como cifra muestral un total de 24 trabajadores, observándose como resultados que un 21% de los colaboradores señala que no hay liderazgo, por lo cual el estudio termina concluyendo que la gestión del talento humano influye notablemente en el desempeño laboral.

Álvarez (2017), en su tesis señala que el desarrollo de las empresas es uno de los principales factores para acceder a un sistema de gestión empresarial, debido a sus estándares requieren de alcanzar competitividad y crecimiento, es por ello que, comprende diversos lineamientos para obtener los resultados esperados por todo el equipo, sin embargo, si esta no funciona de manera correcta es necesario tomar en cuenta otra percepción e implementar nuevas estrategias. La metodología implementada fue de enfoque cuantitativo, haciendo uso de la técnica de la encuesta, teniendo como cifra muestral un total de 50 colaboradores, observándose como resultados que un 48% de los encuestados considera que existe un desempeño eficiente, pero ello no es por la gestión empresarial, por lo cual el estudio termina concluyendo que el 90% de las empresas tiene un deficiente planeamiento empresarial.

En los antecedentes internacionales, Viera (2016) en su estudio precisa que la gestión empresarial se basa en la entrega de incentivos ya sean monetarios y no monetarios, con el fin de obtener mejor participación de sus colaboradores, lo cual permite que la producción de cultivos aumente y llegue a nuevos clientes de esta manera influye en la calidad de bienes y servicios que la empresa ofrece al mercado, su investigación fue cuantitativa utilizando como técnica, obteniendo como resultado que los agricultores emplean las estrategias que se plantean en la empresa para generar una mayor productividad y rentabilidad, llegando así a la conclusión de que el modelo de gestión tiene propósitos que aportan a la actividad empresarial. Cortés (2018) considera que la gestión empresarial es fundamental porque refuerza la adaptación a los cambios, formaliza los procesos dentro de la empresa, implementa nuevas técnicas que contribuyen en la producción y competitividad de la misma, esta radica también en la situación tanto de colaboradores, como de directivos y clientes dado que es una ventaja que deben aprovechar para mantenerse sobresalientes con el fin de hacer crecer a la organización, su investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo utilizando como técnica la encuesta, obteniendo como resultado que los directivos se plantean objetivos que vayan de acorde a sus políticas internas además en muchas ocasiones se limitan a buscar mejoras, llegando así a la conclusión de que una organización no debe permanecer en la incertidumbre de su gestión al contrario, debe hacer lo posible por promoverla.

El autor Rocha (2020) planteó de objetivo general detallar como la gestión del conocimiento en la compañía incide en el desempeño laboral, estableciendo un enfoque cuantitativo, correlacional, causal y contando con 11 empresas desarrolladores de software. Los resultados mostraron que un 62 % presentó que los trabajadores efectúan satisfactoriamente sus funciones, asimismo cumplen adecuadamente con los objetivos establecidos en la institución y un 75 % determinó que un porcentaje de colaboradores son comprometidos con sus funciones para consolidar las metas de la empresa. Se concluyó que a pesar de presentar una correcta de gestión de los conocimientos empresariales y desempeño laboral dentro de la empresa, acorde a Tau-b kendall, con un valor de ,038 y un dato de ,899 mayor a 0.05 de sig, no existe una correlación entre ambas variables.

Eliyana et al. (2019) determinaron que la gestión empresarial se compone del liderazgo y organización, como estas impactan en el desempeño laboral en los colaboradores de la compañía Pelabuhan Indonesia. La metodología empleada fue cuantitativa, contando con un grupo de 40 participantes de la muestra. Los resultados mostraron que en la desviación estándar, el desempeño laboral presenta un puntaje de 4.26, considerado como muy alto y un compromiso de 3,95, reflejado como alto. Se concluyó que es posible considerar al desempeño laboral como eficiente dentro de la empresa, dado a que la rentabilidad y productividad Indeval y colectiva genera una fortaleza en la solidificación de una gestión óptima.

Finalmente, los autores Torres et al. (2020) comentaron que la gestión empresarial requiere de la integración de una evaluación en el rendimiento y desempeño de los trabajadores en las empresas asociadas a Cotelco Villavicencio – Colombia. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y se empleó una muestra de 28 empresas. Los resultados mostraron que un 36 % de los trabajadores no presentan una participación activa en la planeación empresarial, un 50 % reflejó que existe una correcta dirección en la capacitación y desarrollo. Se concluyó que es primordial corregir los aspectos de eficacia en la gestión de las empresas, implementar un mecanismo sistematizado para evaluar el desempeño de los trabajadores y permite el mejoramiento evolutivo del capital humano.

Con respecto a las bases teóricas, tenemos a la primera variable que es gestión empresarial, definido por Cabuya et al. (1995) es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera. Para que esto suceda se necesitan de diversos factores medibles, tales como establecer un plan de organización, planificación, supervisión y control, juntos podrán garantizar a la empresa que esta pueda posicionarse y obtener otros beneficios. Sin embargo, para que todo esto suceda se necesita de un factor sumamente importante y que, sin él, la gestión implementada no causaría efectos positivos, los objetivos y metas a corto y largo plazo, ya que esto impulsará a los trabajadores y directivos a cumplir con sus labores. Por otro lado, el mismo autor precisa que, la gestión empresarial posee 2 ventajas y 2 desventajas propias del proceso, en primer lugar, ofrece una solución de problemas más rápida, ya que los riesgos o desastres que pudiera

haber son solucionados con la identificación anticipada del problema. Asimismo, la gestión empresarial necesita de un trabajo conjunto con las nuevas tecnologías, sin embargo, lo más importante es que los empleados posean capacidades como la competencia y la eficiencia, propias del proceso de gestión. Por otro lado, entre las desventajas se encuentra el mal manejo y seguimiento del proceso, muchas veces las empresas se confían de las herramientas aplicadas y olvidan que debe hacerse un seguimiento y retroalimentación para evaluar los riesgos y cambios. Además, la resistencia al cambio se debe incentivar a los empleados y prepararlos para los cambios que esta gestión traerá, ya que de lo contrario habrá cambios de comportamiento que podrían afectar a la empresa.

Para Díaz y Salazar (2021) indica que la gestión empresarial constituye uno de los procesos más valorados internacionalmente. Los requerimientos de los clientes se han vuelto mayores, asimismo, el mercado es más competitivo, por tal motivo surge esta herramienta estratégica que busca realizar cambios orientados al éxito, mejorando sus procesos operativos, de tal manera que se alcancen los objetivos empresariales. Por otro lado, Suárez (2018) lo define como una actividad que ayuda a mejorar la productividad y competitividad de una determinada empresa, para esto será importante que, el individuo a cargo se arriesgue a realizar cambios que podrá ayudar a conseguir objetivos, utilizar correctamente los recursos y reducir costos, sin embargo, siempre existirá un margen de error. Asimismo, Buitrago et al. (2019) la gestión empresarial es un diagnóstico que identificar los aspectos o acciones a mejorar, de tal manera que se focalicen en estos y se puedan fortalecer e impulsar. Dicho de otro modo, con la gestión empresarial adecuada se pueden identificar las áreas o aspectos que poseen un desarrollo no ideal, seguidamente se identificarán herramientas útiles para mejorar estos aspectos de forma progresiva. Cabe señalar que alcanzar la competitividad es difícil y no se trata de un estado estático en la empresa, al contrario, consiste en una mejora continua, orientada a perfeccionar el desempeño de todas las áreas de la empresa. También, Condori (2017) indica que este proceso o también llamado la administración del cambio tiene que ver con la realización de cambios en la conducta, en la actitud y en las áreas de la empresa, ya que se trata de un trabajo conjunto. Este plan

permite optimizar los recursos, prevenir situaciones de riesgo y crear estrategias que permitan que la empresa pueda crecer.

Entre las dimensiones de las variables se encuentran: Planeación, dirección, Gestión de personal y gestión de producción. En primer lugar, la planeación es un proceso donde se toman decisiones, establecen objetivos y metas, a corto y largo plazo, de modo que el trabajo conjunto pueda permitir realizarlos. Es importante porque minimiza los riesgos, diseña estrategias y permite tener resultados positivos en todas las áreas de la empresa (Neis et al., 2017). Por otro lado, Araya (2017) indica que la planeación es importante porque ofrece una idea clara de cómo va el negocio y que es lo que falta mejorar, es decir, provee una visión detallada de las actividades que se vienen realizando. La dirección es definida como la herramienta más importante porque se encarga de diseñar y encaminar las actividades a realizar, asimismo, es un factor motivacional para los empleados (López y Garza, 2019). Sin embargo, Cabuya et al. (1995) precisa que la planeación es un método que permite que los empleados mantengan un rumbo y mejoren sus conductas, de manera que les permita alcanzar las metas trazadas.

La gestión de personal son aquellas herramientas, políticas y directrices orientadas a vigilar o mejorar las conductas de los empleados, también es llamado como gestión del capital humano, siendo un enfoque de manejo para que estos sean más competentes y eficientes (Majad, 2016). También, Gallardo et al. (2019) lo refiere como el mecanismo que mejora el clima laboral y desarrolla el sentido de pertenencia en la empresa, así como aumentar los índices de productividad general. Finalmente, la gestión de producción es un proceso que permite que la empresa en su conjunto alcance un buen rendimiento, también es definido como una serie de métodos que tiene por objetivo hacer cumplir las metas con los recursos disponibles (Aliaga, 2016). Hernández et al. (2021) explica que entre sus beneficios se encuentra la reducción del tiempo empleado en las actividades, optimización de recursos y reducción de pérdidas.

La segunda variable, es desempeño laboral definido por Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean

efectivas, entre estas áreas se encuentran: la productividad y calidad de trabajo lo cual hace referencia a la cantidad de trabajo que el colaborador puede realizar durante su horario de trabajo, a través de una plantilla ello puede incentivar a los trabajadores a que el trabajo sea eficaz y tenga herramientas que faciliten su desempeño. La eficiencia es el resultado que incluye ya sea un mínimo gasto o esfuerzo, hay muchos colaboradores que realizan su trabajo de manera eficaz en corto tiempo, lo cual genera mayor productividad, la formación adquirida es aquella que se obtiene durante el crecimiento de cada persona y ello se refleja en los objetivos que logren alcanzar, así como el enfrentar los nuevos retos. La última área son los objetivos conseguidos que hacen referencia a tener un buen rendimiento laboral y alcanzar los objetivos en el tiempo propuesto, si se aplican en todas las áreas se puede obtener y medir el éxito de la empresa.

El desempeño laboral se relaciona a diferentes aspectos que brinda una entidad. Siendo así que representa un adecuado ambiente y entorno en el cual se puede laborar a gusto, teniendo como consecuencia la eficiencia y eficacia por parte de los empleados, lo cual genera que exista una mejor producción o que la calidad de servicio aumente en gran medida (Vera y Suarez, 2018). Siendo así que una vez la empresa reconozca a sus empleados como personas de importancia para el crecimiento de esta, van a empezar a notarse los cambios de manera positiva (Castro y Delgado, 2020). Asimismo, es crucial que los empleados se sientan motivados, permitiéndoles así trabajar de manera más animada y logrando que estos busquen el bienestar de la empresa, ayudando a alcanzar los objetivos que esta posee, con resultados mejores a los que se esperaban (Marin y Placencia, 2017). Siendo así que, un factor fundamental también es la organización que posee una institución, debido a que esto le permite desarrollarse de manera pacífica y no alterar el orden en cómo se están llevando a cabo las actividades por parte del personal de cada área, logrando así promover a los individuos a producir soluciones rápidas y evitar crear mayores conflictos (Bohórquez et al., 2020).

Entre las dimensiones de la segunda variable se encuentran: La productividad y calidad del trabajo, la eficiencia y los objetivos conseguidos. En primer lugar, la productividad y calidad de trabajo poseen dos factores: la humana y la de procesos, se complementan dado que determinan el comportamiento grupal,

respecto al ambiente social de trabajo; mientras que la segunda es la gestión de procesos que se encarga del control de la empresa, de esta manera, se logra capacitar al personal, facilitar y promover la participación del proceso a través de aspectos que posea el personal (Jaimes et al., 2018). Por otro lado, Ganga et al. (2016) mencionan que la eficiencia tiene relación al objetivo que se logra y la producción de un servicio o bien a través del cual se realiza una estructura de costos para llevar el control entre los medios implementados y los fines que se obtienen. Finalmente, los objetivos conseguidos son aquellos en los cuales se invierte todos los factores y herramientas posibles para que lleguen a ser ejecutados obteniendo los resultados esperados por toda la empresa (Edenred, 2017).

Por parte de la primera variable, Fernández et al. (2019) señalan que objetivos estratégicos son metas por cumplir, en una empresa esto es imprescindible porque le da sentido y facilita la toma de decisiones, de modo que se organicen las actividades y se brinde el mejor servicio. Los programas de capacitación son mecanismos de detección de necesidades, sirve para dotar a los empleados de nuevas herramientas que les sirva para ampliar sus conocimientos y a su vez, realizar sus labores de forma más eficiente (Morina, 2021). Por otro lado, Valeri (2021) señala que los pronósticos son una herramienta administrativa para detectar o estimar situaciones que podrían afectar a la empresa, permite conocer el estado de la empresa para fin de mes, los recursos, la inversión, etc. Las reglas o normas son el conjunto de lineamientos, orientando a direccionar las conductas y controlar el comportamiento. Cada regla dependerá o norma impuesta dependerá de los objetivos de la empresa y lo que desea lograr (Sanclemente, 2019). Lazear (2018) precisa que la remuneración consiste en un pago a cambio de brindar servicios a un empleador, este puede ser monetario con algunos beneficios. También es definido como la recompensación por haber realizado alguna actividad. La selección de personal consiste en el proceso por el cual se escoge a personas aptas para desempeñar determinadas funciones o labores en una empresa, basado en un proceso transparente, y en igualdad de condiciones (Paredes et al., 2019).

En cuanto a la segunda variable, De Silva (2020) señala que la composición y ocupación de la población se refiere a la estructura o división de funciones, en

una empresa existe una jerarquización que divide a los empleados en base a sus conocimientos, funciones y labores que realizan. Los objetivos realistas son aquellos planes que, si bien no son fáciles de realizar, no son imposibles, ya que se caracterizan por ser específicos y prácticos (Heikkila et al., 2017). Valeri (2021) precisa que el resultado óptimo se define como un estado en el cual la empresa ha alcanzado sus metas y objetivos, asimismo, ha sabido reconocer posibles retrasos o problemas y ha podido sobrellevarlos. Las tareas específicas asignadas lo definen Garlytska et al. (2021) como acciones o labores propias de un puesto de trabajo, son afines y propias de la función en la cual el individuo fue contratado; también llamadas como funciones específicas, conjunto de tareas o deberes a realizar.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según las características que presenta esta investigación, fue de tipo aplicada, porque se desarrolló a través de la revisión de investigaciones ya existentes, a través de un aspecto teórico y también la profundización del tema principal con la búsqueda y aportación de mayores detalles que se lograron adherirse dentro de esta, donde a partir de ello se realizaron análisis en búsqueda de soluciones que permitan generar un mayor conocimiento con los datos obtenidos que serán desarrollados para poder confirmar o desmentir las hipótesis planteadas por el investigador (Nicomedes, 2018).

Nivel de la investigación

Por lo que para la medición de la investigación se revisó la relación de las dos variables para ver qué tanta congruencia tiene entre ellas para comprobar si existe alguna alteración entre ambas y así determinar su nivel de compatibilidad en búsqueda de la compatibilidad positiva o negativa (Medina y González, 2021).

Enfoque de la investigación

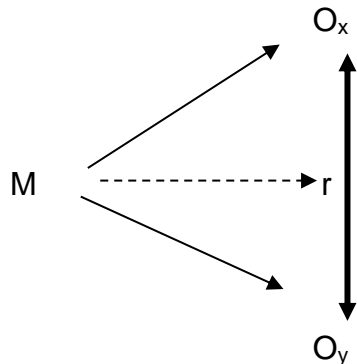
Por lo que esta investigación ha sido desarrollada mediante un enfoque cuantitativo que va a permitir la recolección rápida de información para así poder comprobar las interrogantes planteadas dentro de la hipótesis por lo que se basa en un esquema numérico y estadístico que mediante un proceso analítico se pueden plantear comparando con otros autores la relación con la muestra recolectada (Ochoa et al., 2020).

Diseño de investigación

Se tendrá como diseño la investigación no experimental de nivel correlacional la cual va a poderse realizar un análisis entre las variables para poder representar los resultados y evaluarlos referente a lo que se esté buscando a través de las hipótesis planteadas (Kpolovie, 2016). Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, este tipo de investigaciones va a estar vinculada a una cierta cantidad

de datos numéricos lo cual genera una cierta cantidad de valores que van a permitir tener los detalles a profundidad para poder contrarrestar o comprobar ciertas hipótesis (Larini y Barthes, 2018). De igual manera, el corte fue transversal, porque tuvo como propósito analizar los datos dentro de las variables obtenidas a través de la muestra evaluada (Cvetkovic et al., 2021).

Esquema:



Dónde:

M: Muestra de la investigación a aplicar los instrumentos de recolección de datos

O_x (V₁): Variable gestión empresarial

O_y (V₂): Variable desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión empresarial

Definición conceptual: Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, en busca de la mejora de la efectividad, de tal modo que, los recursos sean empleados de la mejor manera.

Definición operacional: Consiste en manejar de manera adecuada una empresa, a través de factores como: la organización, satisfacción de los

colaboradores, control y evaluaciones para saber en qué situación se encuentra la empresa.

Indicadores: Los indicadores de la variable 1, gestión empresarial, cuenta con 4 dimensiones, con 12 indicadores, los cuales se transformaron en 24 ítems o preguntas. Planeación (4 indicadores), dirección (2 indicadores), gestión de personal (3 indicadores) y gestión de producción (3 indicadores).

Escala de medición: Escala ordinal

Variables 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.

Definición operacional: Es el desarrollo que tienen los colaboradores de la empresa, de ello depende la productividad que se tenga, durante sus actividades se mide la agilidad y eficacia que poseen.

Indicadores: Los indicadores de la variable 2, desempeño laboral, cuenta con 3 dimensiones, con 8 indicadores, los cuales se transformaron en 16 ítems o preguntas. Productividad y calidad del trabajo (3 indicadores), eficiencia (2 indicadores), objetivos conseguidos (3 indicadores).

Escala de medición: Escala ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población se definió como un conjunto de individuos que se va a considerar para el estudio ya que cumplen con los requisitos necesarios para obtener un resultado. Siendo así que la cifra poblacional estuvo constituida por 80 trabajadores de la empresa Police Dark Knight S.A.C., 2022.

- **Criterios de inclusión:** Esta investigación tendrá en consideración a los trabajadores de la empresa Police Dark Knight.

- **Criterios de exclusión:** Esta investigación no tendrá en consideración a trabajadores de otra empresa.

Muestreo

El desarrollo de la investigación tuvo como muestreo uno no probabilístico por conveniencia debido a las características que presenta el estudio y a facilidad de recolección de datos con la que se cuenta por lo que se va a considerar los elementos representativos.

Unidad de análisis

Trabajadores de la empresa Police Dark Knight S.A.C., 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica, la encuesta por su utilidad en la investigación, debido a que va a permitir detallar la vinculación entre las variables y dimensiones referente a las hipótesis planteadas por lo que este tipo de búsqueda genera una serie de resultados certeros a la investigación. Como instrumento se empleó el cuestionario, el cual sirve para recolectar información y suele utilizarse generalmente en las investigaciones que está bajo el enfoque cuantitativo, ya que permite tener datos importantes a través de la población. Es por ello por lo que se puede visualizar la relevancia de este instrumento, debido a que aporta notablemente al desarrollo de un estudio (Stockemer, 2018).

Tabla 1: Ficha técnica: Cuestionario gestión empresarial

<i>Cuestionario para evaluar la gestión empresarial</i>	
Autor	Autoridad propia
Año	2022
Objetivo	Analizar la gestión empresarial dentro de la empresa Police Dark Knight, 2022.
Población	30 trabajadores

Forma de administración	Virtual
Contenido	Consta de 4 dimensiones y 24 ítems: Planeación, dirección, gestión de personal y gestión de producción.
Tiempo de administración	10 minutos
Escala de medición	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Tabla 2: Ficha técnica: Cuestionario desempeño laboral

<i>Cuestionario para evaluar la gestión empresarial</i>	
Autor	Autoridad propia
Año	2022
Objetivo	Analizar el desempeño laboral dentro de la empresa Police Dark Knight, 2022.
Población	30 trabajadores
Forma de administración	Virtual
Contenido	Consta de 3 dimensiones y 24 ítems: Productividad y calidad del trabajo, eficiencia y objetivos conseguidos.
Tiempo de administración	10 minutos
Escala de medición	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Según Hernández et al. (2014), exponen que por medio del alfa de Cronbach se puede evidenciar que tan factible es el instrumento que se va a emplear.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

S_i^2 = Es la varianza del ítem i,

S_T^2 = Es la varianza de la suma de todos los ítems

k= Es el número de preguntas o ítems

Del mismo modo, Hernández et al. (2014), expone que los valores del Alpha de Cronbach (p.207):

Tabla 3: Interpretación de coeficiente de Alfa

Resultado	Interpretación
0.9 – 1	Excelente
0.8 - 0.9	Bueno
0.7 - 0.8	Apto
0.6 - 0.7	Débil
0.5 - 0.6	Muy débil
0.0 - 0.5	Inadmisible

Tabla 4: Confiabilidad de instrumentos para medición de gestión empresarial y desempeño laboral

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de gestión empresarial	0,772	24
Cuestionario de desempeño laboral	0,754	16

Se evidenció que ambas variables presentan una fiabilidad adecuada, para la utilización de los cuestionarios en la investigación, de tal modo que su interpretación se refleja en la factibilidad y eficiencia de empleo, dado a que la gestión empresarial presentó un valor de 0,772 y desempeño laboral un valor de 0,754.

Tabla 5: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión empresarial	,075	80	,200
Desempeño laboral	,114	80	,012

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el valor empelado de la muestra es de 80, de tal manera que se evidenció que las variables gestión empresarial y desempeño laboral poseen una distribución no ordinaria.

Validez del instrumento

Para Hernández y Coello (2008) la validez de expertos viene a ser la supervisión y revisión por parte de individuos que tienen un vasto conocimiento de ciertos temas, los cuales evaluarán el instrumento y verificarán que este sea conveniente para la investigación.

Tabla 6: Validación de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Escudero Vilchez Fernando Emilio	Metodólogo	Aceptable
Experto 02	Salazar Llerena Silvia	Metodóloga	Aceptable
Experto 03	Luján Cabrera Micaela	Dr. en Administración	Aceptable

Mediante la validez del instrumento se evidencio la veracidad del elemento, representado en un cuestionario, sus características fueron un nivel de veracidad y viabilidad adecuada.

Tabla 7: Validación del instrumento dirigido a la gestión empresarial

Expertos	Gestión empresarial			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Juez N° 1	Si	Si	Si	Si
Juez N° 2	Si	Si	Si	Si
Juez N° 3	Si	Si	Si	Si

Tabla 8: Validación del instrumento dirigido al desempeño laboral

Expertos	Desempeño laboral			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Juez N° 1	Si	Si	Si	Si
Juez N° 2	Si	Si	Si	Si
Juez N° 3	Si	Si	Si	Si

3.5 Procedimientos

El medio que se utilizará para el recojo de datos serán las encuestas a los colaboradores, en este caso a los trabajadores del hospital. Teniendo en cuenta la coyuntura actual que pasa el país, optando por encuestas virtuales para facilitar el proceso de recojo de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de datos dentro de esta investigación se contó con la colocación de los mismos a través del método de la encuesta dentro de una base de datos dentro de Microsoft Excel en la que se determinó mediante la suma de las variables y dimensiones la estadística descriptiva con sus niveles y ordenes, pasando por lo tanto al programa SPSS para el análisis de los datos obtenidos en la cual se realizó las correlaciones para la comprobación de la hipótesis, la prueba de normalidad a través de las variables y dimensiones agrupadas y por último la distribución de frecuencias que permitió el ver ítem por ítem el desarrollo de cada sujeto estudiado llegando a un resultado general.

3.7 Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada en base a lineamientos o principios determinados precisados por la institución, tales como beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Estos principios sirvieron para que el trabajo sea llevado eficientemente y los resultados puedan ser obtenidos con la total transparencia.

Respecto a la beneficencia, consiste en buscar el sentido ético y lograr el mayor beneficio, por lo que la presente investigación, se basó en brindar un aporte informativo y práctico sobre como ambas variables seleccionadas influyen satisfactoriamente a una institución, en caso sean gestionadas de una manera eficiente.

La autonomía, consiste en el respeto a todas aquellas personas que fueron parte de la investigación. De tal modo que el estudio requirió de la participación de un cierto grupo de colaboradores que brinden información para el desarrollo y consolidación de los resultados, quienes fueron aceptados y respetados acorde a la confidencialidad.

Además, la justicia se refiere a ser objetivo y transparentes ante cualquier acción desarrollada en el estudio, así como el valor que se da a cada colaborador que contribuye con la pronta consolidación de la pesquisa. Ante ello, la presente investigación respondió a cualquier duda o inconveniente entre los colaboradores de manera ecuánime, evitando preservar un clima desorganizado.

Acorde a la no maleficencia, se basa en no causar algún daño a todas aquellas personas implicadas, por ello, en la presente investigación se evitó perjudicar a la integridad de los participantes, simplificando las acciones individuales a fin de agilizar los procesos del desarrollo.

Finalmente, cabe señalar que se empleó la 7ma edición de la normativa APA, la cual permitió reconocer la atribución de los autores que formaron parte del estudio, es por ello que fueron citados adecuadamente.

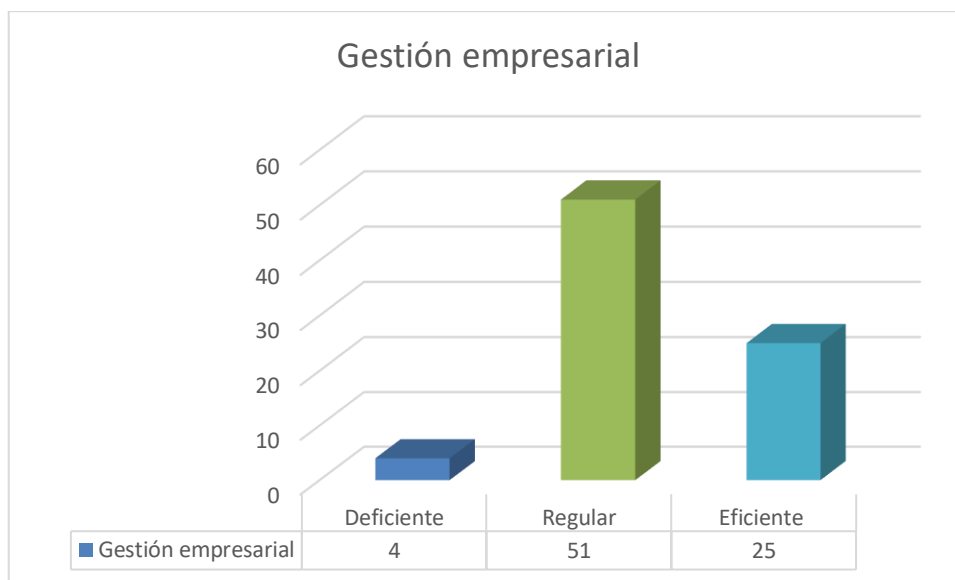
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 9: Variable Gestión empresarial

Gestión empresarial		
	f_i	%
Deficiente	4	5,0
Regular	51	63,75
Eficiente	25	31,25
Total	80	100,0

Figura 1: Grafico de barras de las variables

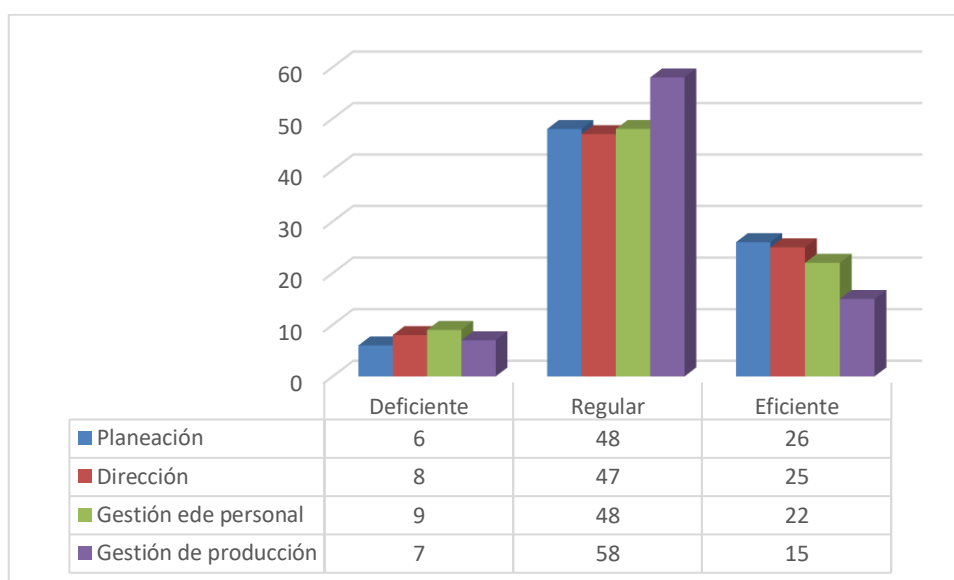


Como primer punto acorde a la variable “Gestión empresarial”, el 05.0% de los 80 trabajadores de la empresa Police Dark Knight S.A.C., 2022 determinaron la gestión empresarial como deficiente, el 63,75% la consideró regular y por último 31,25% concluyó que fue eficiente.

Tabla 10: Dimensiones de la variable “Gestión empresarial”

	Planeación		Dirección		Gestión de personal		Gestión de producción	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	6	7,5	8	10,0	9	11,25	7	8,75
Regular	48	60,0	47	58,75	48	60,0	58	72,5
Eficiente	26	32,5	25	31,25	22	27,5	15	18,75
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Figura 2: Gráfico de barras de las dimensiones de la variable “Gestión empresarial”

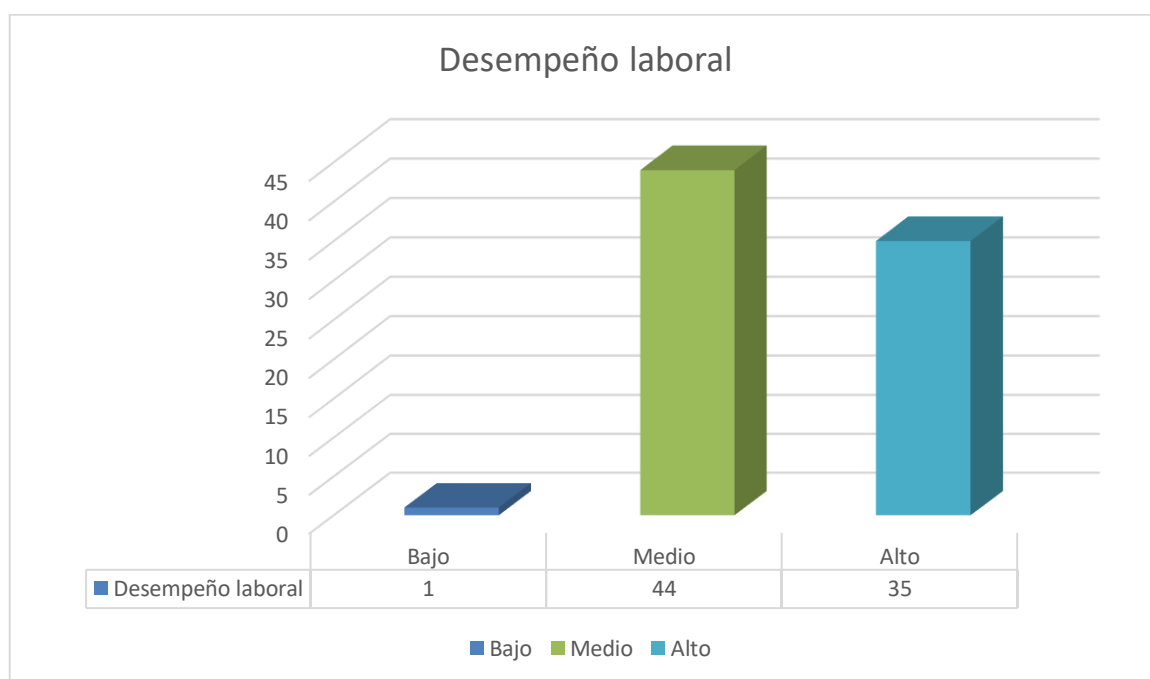


Los trabajadores de la empresa Police Dark Knight S.A.C., referente a la dimensión “Planeación” un 32,5% eficiencia, un 60,0 % regular y el 7,5 % restante se catalogó como deficiente. Por otro lado, respecto a la dimensión “Dirección”, un 31,25% plasmó como eficiente, un 58,75% regular y un 10,0 % como deficiente. De la misma manera, la dimensión “Gestión del personal”, se evidenció que 27,5% eficiente, 60,0% regular y 11,25% como deficiente. Finalmente, la dimensión “Gestión de producción” se visualizó que el 18,75% determinó como eficiente, un 72,5% como regular y un 8,75% deficiente.

Tabla 11: Variable Desempeño laboral

Desempeño laboral		
	f_i	%
Bajo	1	1,25
Medio	44	55,0
Alto	35	43,75
Total	80	100,0

Figura 3: Gráfico de barras de las variables

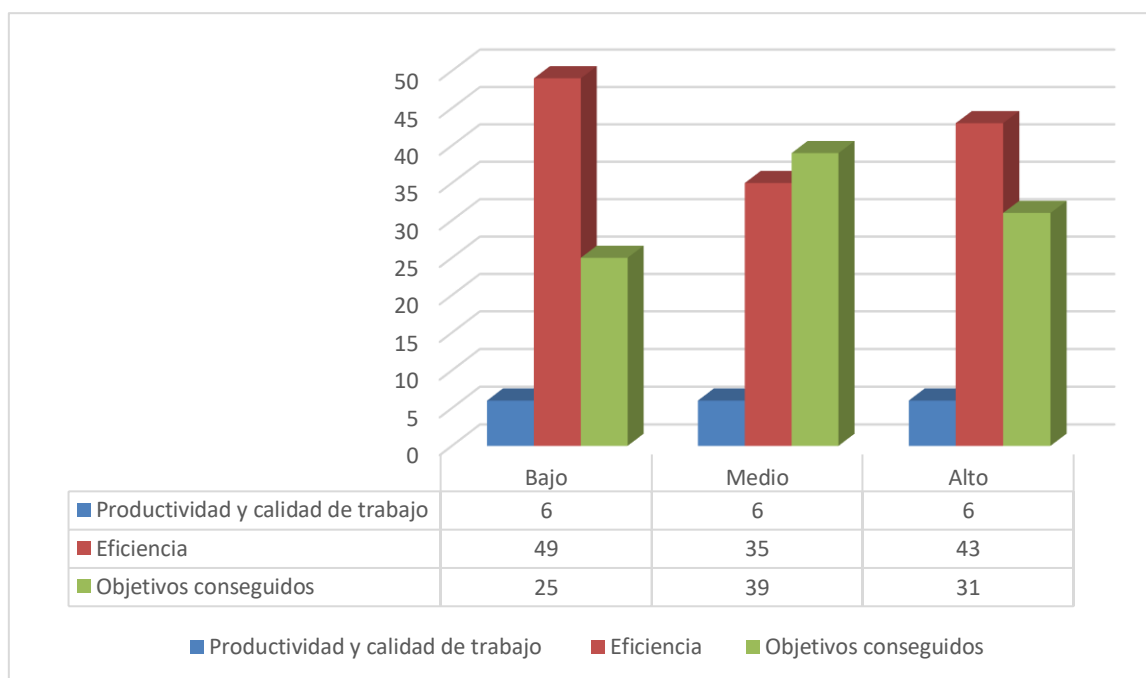


Como primer punto acorde a la variable “Desempeño laboral”, el 1.25% de los 80 trabajadores de la empresa Police Dark Knight S.A.C., 2022 determinaron al desempeño laboral como bajo, el 55,0% la consideró medio y por último 43,75% concluyó que fue alto.

Tabla 12: Dimensiones de la variable “Desempeño laboral”

	Productividad y calidad de trabajo		Eficiencia		Objetivos conseguidos	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	6	7,5	6	7,5	6	7,5
Medio	49	61,25	35	43,75	43	53,75
Alto	25	31,25	39	48,75	31	38,75
Total	80	100,0	80	100,0	55	100,0

Figura 4: Gráfico de barras de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral”



Acorde a la dimensión “Productividad y calidad de trabajo” se evidenció que un 31,25% expresó alto, un 61,25% como medio y 7,5% bajo. Asimismo, la dimensión “Eficiencia” se evidenció en un nivel alto de 48,75%, en un grado medio de 43,75% y 7,5% como en un nivel bajo. Finalmente, la dimensión “Objetivos conseguidos” se reflejó que un 38,75% determinó como alto, un 53,75% como medio y un 7,5% bajo.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₁: Existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

Tabla 13: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Medio	Alto	Total	
Gestión empresarial	Bajo	Recuento	3	0	3
		% del total	5,5%	0,0%	5,5%
	Medio	Recuento	14	13	27
		% del total	25,5%	23,6%	49,1%
	Alto	Recuento	4	21	25
		% del total	7,3%	38,2%	45,5%
Total	Recuento	21	34	55	
	% del total	38,2%	61,8%	100,0%	

Dentro de la tabla 12, se puede comprobar que del 100% de la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel “medio” relacionado con el nivel “bajo” de la variable gestión empresarial por su 5,5% asimismo se encuentra con un 25,5% con el nivel “medio” y finalmente en un 7,3% con el nivel alto, de la misma forma del 100% de la variable desempeño laboral esta se encuentra en un nivel “alto” en un 0,0% relacionado con la gestión empresarial, asimismo se encuentra en un 23,6% en un nivel “medio” y finalmente en un 38,2% en un nivel alto.

Tabla 14: Prueba de χ^2 entre la gestión empresarial y desempeño laboral.

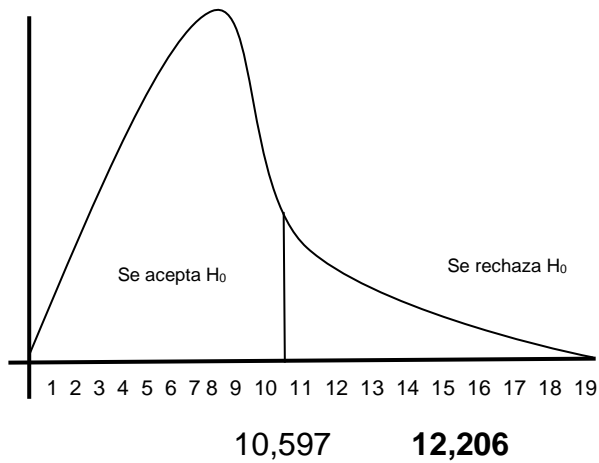
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,206 ^a	2	,002
Razón de verosimilitud	13,768	2	,001
Asociación lineal por lineal	11,864	1	,001
N de casos válidos	55		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,15.

En la tabla 13 como el χ^2 de Pearson (12,206) es mayor al χ^2 tabular con 2° de libertad (10,597) encontrándose dentro del área probabilística de aceptación. Por lo cual se acepta la H^1 : Existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, con un 95% de confianza.

Figura 5: Zona de apreciación probabilística en χ^2



4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: La gestión empresarial se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

H₀: La gestión empresarial no se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

Tabla 15: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y la productividad y calidad de trabajo.

		Productividad y calidad del trabajo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión empresarial	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	5,5%	0,0%	5,5%
	Medio	Recuento	1	21	5	27
		% del total	1,8%	38,2%	9,1%	49,1%
	Alto	Recuento	0	8	17	25
		% del total	0,0%	14,5%	30,9%	45,5%
Total	Recuento	1	32	22	55	
	% del total	1,8%	58,2%	40,0%	100,0%	

Dentro de la tabla 14, se puede comprobar que del 100% de la dimensión productividad y calidad de trabajo se encuentra en un nivel “bajo” relacionado con el nivel “bajo” de la variable gestión empresarial por su 0,0% asimismo se encuentra con un 1,8% con el nivel “medio” y finalmente en un 0,0% con el nivel alto, de la misma forma del 100% de la dimensión productividad y calidad de trabajo esta se encuentra en un nivel “medio” en un 5,5% relacionado el nivel “bajo” de la gestión empresarial, asimismo se encuentra en un 38,2% en un nivel “medio” y finalmente en un 14,5% en un nivel alto, Por último según el nivel “alto” el 100% entre la dimensión productividad y calidad de trabajo referente al nivel “bajo” de este último presenta un 0,0% asimismo se encuentra con un 9,1% con el nivel “medio” y finalmente un 30,9% con el nivel “alto”.

Tabla 16: Prueba de χ^2 entre la gestión empresarial y productividad y calidad de trabajo.

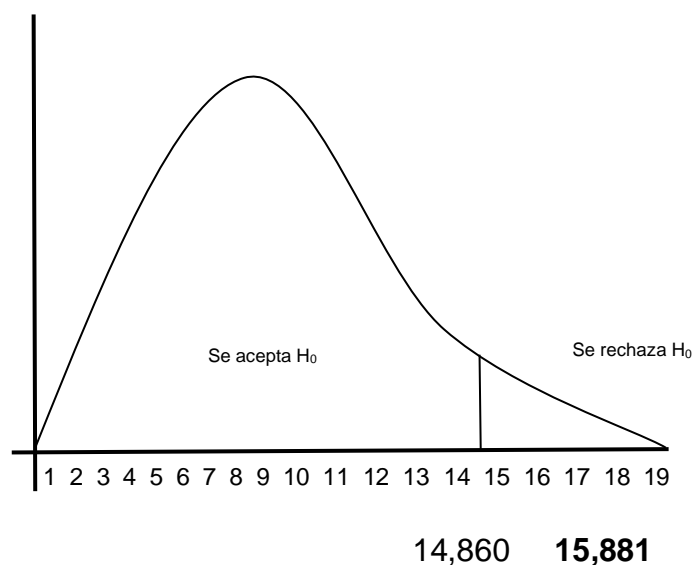
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,881 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	17,639	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,884	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

En la tabla 15 como el χ^2 de Pearson (15,881) es superior al χ^2 tabular con 4° de libertad (14,860) encontrándose dentro del área probabilística de aceptación. Por lo cual se acepta la H^1 : La gestión empresarial se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, con un 95% de confianza.

Figura 6: Zona de apreciación probabilística en χ^2



Hipótesis específica 2

H₁: La gestión empresarial se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

H₀: La gestión empresarial no se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

Tabla 17: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y eficiencia.

		Eficiencia			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión empresarial	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	5,5%	0,0%	5,5%
	Medio	Recuento	2	13	12	27
		% del total	3,6%	23,6%	21,8%	49,1%
	Alto	Recuento	0	3	22	25
		% del total	0,0%	5,5%	40,0%	45,5%
Total	Recuento	2	19	34	55	
	% del total	3,6%	34,5%	61,8%	100,0%	

Dentro de la tabla 16, se puede comprobar que del 100% de la dimensión efectividad se encuentra en un nivel “bajo” relacionado con el nivel “bajo” de la variable gestión empresarial por su 0,0% asimismo se encuentra con un 3,6% con el nivel “medio” y finalmente en un 0,0% con el nivel alto, de la misma forma del 100% de la dimensión eficiencia se encuentra en un nivel “medio” en un 5,5% relacionado el nivel “bajo” de la gestión empresarial, asimismo se encuentra en un 23,6% en un nivel “medio” y finalmente en un 5,5% en un nivel “alto”, Por último según el nivel “eficiente” el 100% entre la dimensión productividad y calidad de trabajo referente al nivel “bajo” de este último presenta un 0,0% asimismo se encuentra con un 21,8% con el nivel “medio” y finalmente un 40,0% con el nivel “alto”.

Tabla 18: Prueba de Chi² entre la gestión empresarial y eficiencia.

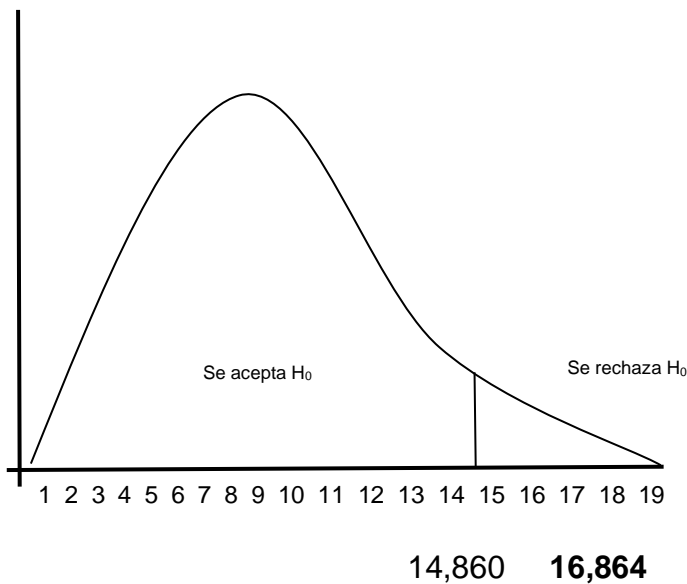
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,864 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	19,130	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,695	1	,000
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

En la tabla 17 como el Chi² de Pearson (16,864) es mayor al Chi² tabular con 4° de libertad (14,860) encontrándose dentro del área probabilística de aceptación. Por lo cual se acepta la H¹: La gestión empresarial se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, con un 95% de confianza.

Figura 7: Zona de apreciación probabilística en Chi²



Hipótesis específica 3

H₁: La gestión empresarial se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

H₀: La gestión empresarial no se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.

Tabla 19: Tabla de contingencia entre la gestión empresarial y objetivos conseguidos.

		Objetivos conseguidos			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión empresarial	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	5,5%	0,0%	5,5%
	Medio	Recuento	1	14	12	27
		% del total	1,8%	25,5%	21,8%	49,1%
	Alto	Recuento	1	7	17	25
		% del total	1,8%	12,7%	30,9%	45,5%
Total	Recuento	2	24	29	55	
	% del total	3,6%	43,6%	52,7%	100,0%	

Dentro de la tabla 18, se puede comprobar que del 100% de la dimensión objetivos conseguidos se encuentra en un nivel “bajo” relacionado con el nivel “bajo” de la variable gestión empresarial por su 0,0% asimismo se encuentra con un 1,8% con el nivel “medio” y finalmente en un 1,8,0% con el nivel “alto”, de la misma forma del 100% de la dimensión objetivos conseguidos esta se encuentra en un nivel “medio” en un 5,5% relacionado el nivel “bajo” de la gestión empresarial, asimismo se encuentra en un 25,5% en un nivel “medio” y finalmente en un 12,7% en un nivel “alto”, Por último según el nivel “alto” el 100% entre la dimensión productividad y calidad de trabajo referente al nivel “bajo” de este último presenta un 0,0% asimismo se encuentra con un 21,8% con el nivel “medio” y finalmente un 30,9,0% con el nivel “alto”.

Tabla 20: Prueba de χ^2 entre la gestión empresarial y objetivos conseguidos.

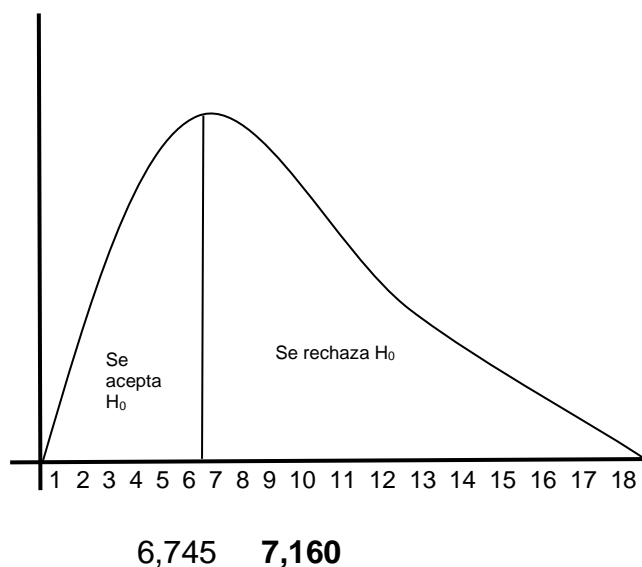
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,160 ^a	4	,128
Razón de verosimilitud	8,369	4	,079
Asociación lineal por lineal	4,286	1	,038
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

En la tabla 19 como el χ^2 de Pearson (7,160) es mayor al χ^2 tabular con 4° de libertad (6,745) encontrándose dentro del área probabilística de aceptación. Por lo cual se acepta la H_0 : La gestión empresarial no se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, con un 95% de confianza.

Figura 8: Zona de apreciación probabilística en χ^2



V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, por medio del χ^2 de Pearson, se pudo evidenciar un valor de (12,206) lo cual representa la existencia de una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. Dicho resultado explica que el vínculo entre ambas variables resulta influyente en la empresa, dado que, a partir de ella, es posible evidenciar efectos, ya sean positivos o negativos, sin embargo, es importante establecer a la gestión empresarial y desempeño laboral en los niveles con mayor plenitud y eficacia. En la investigación se percibió en los resultados descriptivos que ambas variables, gestión empresarial (63%) y desempeño laboral (55%) se encuentran en un estado regular dentro de la compañía, se debe a que funcionan juntos, de manera semejante y simétrica. Ante ello, la investigación de Guisa (2018) obtuvo un resultado similar al estudio, ejemplificando que la gestión empresarial y la tecnología de procesos operativos en el desempeño de los colaboradores se relacionan, debido a que la significancia es 0.00 y el nivel de fiabilidad en 95 %.

Por otro lado, respecto a la hipótesis específica 1, se logró obtener como resultados que la gestión empresarial se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, debido se evidenció mediante el χ^2 de Pearson un nivel de (15,881). Del mismo modo, en el estudio de Quispe (2017) sobre el vínculo entre la gestión empresarial y productividad de los trabajadores de una compañía de calzados, se evidenció en sus resultados que por medio de la prueba de Sommers, obtuvo el valor de 0.023 y $0.00 < 0.05$. Igualmente, en la presente investigación se evidenció que el 30,00% estuvo totalmente de acuerdo en que la empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores, Además, un 33,75% estuvo de acuerdo que la empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces y un 37,50% estuvo totalmente de acuerdo que los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones. Aquellos valores representan la importancia de mantener un clima productivo entre los trabajadores, con el finde mantener la calidad de las operaciones y resultados finales.

Respecto a la hipótesis específica 2, la presente investigación determinó que el 30,00% estuvo totalmente de acuerdo que la selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa y un 31,25% estuvo de acuerdo que la gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo, así como un 38,75 % consideró como adecuado la eficiencia del desempeño laboral. Además, entorno al χ^2 de Pearson (16,864) resulta factible para corroborar que la gestión empresarial se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, con un 95% de confianza. En contraste a ello, se evidenció que en Álvarez (2017) en su investigación sobre gestión empresarial, evidenció que la eficiencia resulta fundamental en un 11,3 %, promoviendo la estabilización del desempeño colectivo y funcionamiento activo de múltiples operaciones dentro de una empresa.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 3, los resultados mostraron que el χ^2 de Pearson (7,160) representa que la gestión empresarial se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal, asimismo un 38 % consideró que los objetivos conseguidos son óptimos y eficientes, sin embargo, un 53 % manifestó que se encuentra en una posición regular y moderada. De manera semejante, los autores Torres et al. (2020) determinaron que los objetivos de los trabajadores y los de la empresa presentan un vínculo de 43 %, dado a que contribuyen al aumento de rentabilidad y estabilidad de la gestión de compañía, por lo tanto, los objetivos obtenidos son efectuados por medio del desempeño de cada trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Como primera conclusión, se identificó que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. A través del Chi² de Pearson que pudo evidenciarse en 12,206, siendo estos datos sumamente representativos para la validación de los resultados. Asimismo, un 63,75% manifestó que se encuentra en un estado medio la gestión empresarial y un 55,00% reflejó que el desempeño laboral es medio.

Posteriormente, en la segunda conclusión, se determinó que existe una relación positiva entre la gestión y la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022., mediante el Chi² de Pearson un resultado de 15,881 datos que presentan la significancia de relación y corroboración de resultados. Además, se evidenció que la productividad y calidad del trabajo se encuentra en un 61,25% como medio.

Asimismo, en la tercera conclusión, se determinó que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. A través del Chi² de Pearson, pudo evidenciarse en 16,864, siendo datos sumamente representativos para la validación de los resultados. Igualmente, el 48,75% representó al nivel de eficiencia laboral como en grado bueno y optimo.

Finalmente, se determinó que la gestión empresarial se relaciona de manera positiva con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022, mediante el Chi² de Pearson un resultado de 7,160 datos que presentan la significancia de relación y corroboración de resultados. De la misma manera, un 53,75% detalló que el nivel de los objetivos conseguidos se encuentra en un grado medio.

VII. RECOMENDACIONES

Como primera recomendación, en base a la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral, es fundamental establecer planificadores y modalidades que contribuyan a la mejora de dirección, gestión de producción y personal acorde a la administración general de la empresa, dado a que crear un ambiente de organización y coordinación paralela en todas las áreas de la institución, se podrá efectuar operaciones sincronizadas y eficientes que repercuten positivamente en toda la compañía.

Del mismo modo, en base a la relación entre la gestión y la productividad y calidad de trabajo del personal, se sugiere que para aumentar la productividad y calidad de los trabajadores es indispensable la integración de un programa de capacitación y métodos de motivación, aquellos dos componentes son claves para el refuerzo de capacidades y competencias entre los colaboradores.

Asimismo, en base a la relación entre la gestión empresarial y la eficiencia del personal, es esencial que exista un instrumento de evaluación que permita medir la eficiencia de los trabajadores, dado a que, si reflejan un nivel de eficiencia apto durante un periodo de tiempo determinado, se podría brindar un incentivo o material motivacional que contribuya a la gratificación por su esfuerzo y compromiso.

Finalmente, en base a la gestión empresarial y su relación con los objetivos conseguidos del personal, es recomendable que la empresa se proponga cumplir objetivos que sean posibles realizarse, para ello se deben establecer propósitos acordes a las capacidades de los trabajadores y rentabilidad de la empresa, dado a que periódicamente se fortalecería la rentabilidad y gestión de la institución.

REFERENCIAS

- Aliaga, T. (2016). La gestión por procesos y la gestión por resultados como base de la satisfacción del ciudadano: la experiencia del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Perú. *Congreso Internacional del CLAD*, 1-15.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A95F44A70AA11CE10525802F00598284/\\$FILE/alivilc.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A95F44A70AA11CE10525802F00598284/$FILE/alivilc.pdf)
- Alvarez, S. (2017). Gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ambito alimentos en el Centro Arqueologico de la Ciudad de Cusco. *Tesis de Pregrado*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4076/TEISIS%20-%20ALVAREZ%20MANTILLA%20SHIRLEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya, A. (2017). Models of strategic planning in the family business. *Tec Empresarial*, 23-34. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-33592017000100023&script=sci_abstract
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Buitrago, A., Rodríguez, M., & Serna, H. (2019). Modelo de evaluación de la gestión y competitividad empresarial. *Podium*, 1-22.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/310/223>
- Cabuya, L., Camargo, B., Martínez, C., Parra, B., Prada, L., & Suárez, R. (1995). *Organización y gestión de empresas: Técnicas modernas de gerencia*.
http://www.fce.unal.edu.co/media/files/CentroEditorial/catalogo/Libros_Digit alizados/K_orgygestion-empresas.pdf

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Clark, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora. *Tesis de doctorado*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Condori, E. (2017). Guía de gestión empresarial. *Comisión Episcopal de Educación*, 1-63. <https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/publicaciones/guia-de-gestion-ambientalweb.pdf>
- Cortés Serrano, D. (2018). Innovación en la gestión empresarial para generar ventaja competitiva. *Tesis para optar el grado de magister*. Tesis IPN. <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/26382>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios Transversales. *Revista Facultad de Medicina Humana*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- De Silva, T. (2020). *Integrating Business Management Processes* (Vol. 2). ISB. <https://doi.org/10.4324/9781003042839>
- Díaz, G., & Salazar, D. (2021). Quality as a strategic tool for business management. *Podium*(39), 19-36. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.2>
- Edenred. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. Academia EDU. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N°VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. *Tesis de Maestría*. Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

- Espinoza, V. (2017). Modelo de gestión empresarial y la incidencia en la productividad de la empresa Diamante Negro del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua. *Tesis de Pregrado*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7526/1/PIUAADM002-2018.pdf>
- Fernández, S., Martínez, L., & Ngono, R. (2019). Barriers that difficult strategic planning in organizations. *Tendencias*, 254-279.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-86932019000100254
- Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2019). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31, 437-473.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M., & Quiroz, J. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo Universitario. *Revista LIDER*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7301578.pdf>
- Garlytska, D., Khatsernova, S., & Saveikiené, D. (2021). *Societal interactions rethinking modern issues*. ISBN.
- Guisa, J. (2018). Gestión empresarial y la tecnología de Procesos en el desempeño laboral de los trabajadores de las Empresas Agroindustriales de la Provincia de Tacna, año 2015. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3461/143_2018_guisa_paredes_jh_espg_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heikkila, M., Bouwman, H., & Heikkila, J. (2017). From strategic goals to business modl innovation paths. *BMI*, 25(1), 1-22. 10.1108/JSBED-03-2017-0097

- Hernández, A., Medina, Y., Díaz, G., Díaz, L., & Camero, L. (2021). Gestión de la producción científica integrando gestión del conocimiento y de procesos: caso universidad médica. *Revista Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400421
- Hernandez, R., & Coello, Z. (2008). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. Editorial Universitaria. <https://universoabierto.org/2020/10/01/el-paradigma-cuantitativo-de-la-investigacion-cientifica/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>
- Kpolovie, P. (2016). *Excellent Research Methods*. Partridge Africa.
https://books.google.com.pe/books?id=kcPpDAAAQBAJ&dq=correlational+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Larini, M., & Barthes, A. (2018). *Quantitative and Statistical Data in Education : From Data Collection to Data Processing*. John Wiley & Sons, Incorporated.
<https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>
- Lazear, E. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 1-22. doi:10.1257/jep.32.3.195
- López, J., & Garza, M. (2019). The practices of business management, innovation and entrepreneurship: influencing factors in the performance of entrepreneur firms. *Nova Scientia*, 357-383.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052019000100357&script=sci_abstract&tIng=en

López, R., Rodríguez, L., & Trujillo, G. (2021). La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las microempresas del sector pesquero de la ciudad de Piura. *Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/245>

Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 148-165.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_abstract&tIng=en

Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización sector privado. *Scielo*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2).
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Medina, I., & González, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*.
<https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>

Morina, I. (2021). *Importance of Training for Companies in Serbia* (Vol. 4).

Neis, D., Fernandez, M., & Maccari, E. (2017). Strategic Planning Process and Organizational Structure: Impacts, Confluence and Similarities. *BBR Brazilian Business Review*.
<https://www.scielo.br/j/bbr/a/L4zBpzFYM4MDRC34bnX86mw/?lang=en>

Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *Core*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Paredes, B., Santos, D., & De Olmo, S. (2019). The evaluation of candidates in a personnel selection process: preference for experience over potential in unfavorable context. *ISSNN*, 514-520.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282019000300019&script=sci_abstract&tlng=en
- Quispe, H. (2017). Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017. *Tesis de Pregrado*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Mosquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=4>
- Sal y Rosas, R. (2018). Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú-UTP, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanclemente, J. (2019). Compliance: norms as an instrument and a threat to the administration. *Cuadernos de Administración*.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v35i65.7748>
- Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer.
https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Suárez, M. (2018). Gestión Empresarial: una paradigma del siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC*. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/57>
- Tapia, A. (2020). Modelo de gestión empresarial en el marco de la responsabilidad socio-ambiental en la industria del reciclaje: Caso de

Estudio recolectora de residuos sólidos de Nayarit (REDESO). *Tesis de Doctorado*. Universidad Autónoma de Sinaloa.

<http://dspace.uan.mx:8080/jspui/handle/123456789/2346>

Valeri, M. (2021). *Organizational Studies: Implications for Strategic Management*.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=l21LEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=training+in+companies+book+pdf&ots=tKTSVUEcEz&sig=3KJBr4ApQ2ywyYJQ9mJk4oAV9jE#v=onepage&q&f=false>

Vera, N., & Suarez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, El servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. *Scielo*.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

Viera, A. (2016). Diseño de un modelo de gestión empresarial para el fomento de la producción de frutales caducifolios en la provincia de Tungurahua. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5876/1/T2443-MBA-Viera-Dise%c3%b1o.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?	Identificar cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	Existe una relación significativa entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES
			Planeación	Objetivos estratégicos	1,2	Deficiente 24-56 Regular 57-89 Eficiente 90-120
				Procedimientos	3,4	
				Reglas o normas	5,6	
				Presupuestos	7,8	
			Dirección	Dirección de procesos tecnológicos	9,10	
				Dirección de procesos administrativos y organizativos	11,12	
			Gestión de personal	Selección de personal	13,14	
				Programas de capacitación	15,16	
				Remuneración	17,18	
			Gestión de producción	Diseño del producto a servicio	19,20	
				Pronósticos	21,22	
Programación de operaciones	23,24					
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVELES

¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?	Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	La gestión empresarial se relaciona significativamente con la productividad y calidad de trabajo del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	Productividad y calidad del trabajo	Cantidad de trabajo	1-2	
				Procesos de trabajo eficaces	3-4	
				Tareas específicas asignadas	5-6	
¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?	Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	La gestión empresarial se relaciona significativamente con la eficiencia del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	Eficiencia	Resultado óptimo.	7-8	Bajo
				Desarrollo de tareas	9-10	Medio
¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022?	Determinar cómo la gestión empresarial se relaciona con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	La gestión empresarial se relaciona significativamente con los objetivos conseguidos del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022.	Objetivos conseguidos	Objetivos realistas	11-12	38-59
				Formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.	13-14	Alto
				Composición y ocupación de la población	15-16	60-80
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación: Analítica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental		Población: 80 trabajadores de la empresa. Muestra: 80 trabajadores de la empresa		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Gestión empresarial	Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.	La variable está compuesta por cuatro dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Planeación	Objetivos estratégicos	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo Escala tipo Likert
				Procedimientos	3-4	
				Reglas o normas	5-6	
				Presupuestos	7-8	
			Dirección	Dirección de procesos tecnológicos	9-10	
				Dirección de procesos administrativos y organizativos	11-12	
			Gestión de personal	Selección de personal	13-14	
				Programas de capacitación	15-16	
				Remuneración	17-18	
			Gestión de producción	Diseño del producto a servicio	19-20	
				Pronósticos	21-22	
				Programación de operaciones	23-24	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.	La variable está compuesta por tres dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Productividad y calidad del trabajo	Cantidad de trabajo	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo Escala tipo Likert
				Procesos de trabajo eficaces	3-4	
				Tareas específicas asignadas	5-6	
			Eficiencia	Resultado óptimo.	7-8	
				Desarrollo de tareas	9-10	
			Objetivos conseguidos	Objetivos realistas	11-12	
				Formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.	13-14	
				Composición y ocupación de la población	15-16	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Título: Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa police Dark night S.A.C. Lima, 2022

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente.

Totalmente de acuerdo 5	De Acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

Variable: Gestión empresarial

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar.					
2. Los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa.					
3. Los procesos de la empresa requieren de una planificación constante.					
4. Los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial.					
5. La normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial.					
6. Es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución.					
7. El aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial.					
8. Se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa.					
9. La dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial.					
10. La tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa.					
11. La directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.					

12. La empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores.					
13. La selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa.					
14. La gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo.					
15. Los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores.					
16. Los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores.					
17. La remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas.					
18. La correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta.					
19. El producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad.					
20. El servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios.					
21. La empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos.					
22. La gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía.					
23. Se desarrolla un programa de operaciones.					
24. El área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada.					

Variable: Desempeño laboral

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual.					
2. Es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador.					
3. La empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores.					
4. La empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces.					
5. La empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores.					
6. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones.					
7. La empresa obtiene resultados satisfactorios.					
8. Es necesario una evaluación constante de los resultados.					
9. El desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno.					
10. Si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.					
11. Es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores.					
12. Los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional.					
13. El desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores.					
14. Es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.					
15. Los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo.					
16. La composición de funciones de los trabajadores es apta.					

Anexo 4: Validez del instrumento

Señor(a):

Dr. Fernando Escudero Vílchez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante la carrera de administración, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de administrador.

El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Lnight S.A.C, Lima, 2022**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable: Gestión empresarial

Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación

Cabaya et al. (1995) precisan que la planeación es un método que permite que los empleados mantengan un rumbo y mejoren sus conductas, de manera que les permita alcanzar las metas trazadas.

Dimensión 2: Dirección

Cabaya et al. (1995) determinan que la dirección se enfoca en la supervisión y toma de decisiones que se emplea a base de la conducción de un individuo responsable de mantener la estabilidad en la empresa.

Dimensión 3: Gestión de personal

Cabuya et al. (1995) expresaron que se basa en la administración de las capacidades, habilidades y oportunidades de los trabajadores, a los cuales se les brinda una función específica acorde a sus competencias que fomenten el desarrollo adecuado de las operaciones.

Dimensión 4: Gestión de producción

Cabuya et al. (1995) expusieron que la gestión de producción se basa en el empleo de modalidades y recursos que conlleve al desarrollo adecuado de las funciones que aglomera una empresa.

II. Variable: Desempeño laboral

Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan,

siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Productividad

Edenred (2017) expresan que la productividad se basa en la medición de los bienes que han sido desarrollados por medio de componentes esenciales, como el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, agilidad de los procesos, administración general y dirección de la empresa.

Dimensión 2: Eficiencia

Edenred (2017) evidencian que la eficiencia es la cualidad principal que determina el desempeño laboral de los trabajadores, dado a que componen actividades como la buena ejecución, responsabilidad y proactividad.

Dimensión 3: Objetivos conseguidos

Son aquellos en los cuales se invierte todos los factores y herramientas posibles para que lleguen a ser ejecutados obteniendo los resultados esperados por toda la empresa (Edenred, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Gestión empresarial	Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.	La variable está compuesta por cuatro dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Planeación	Objetivos estratégicos	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo Escala tipo Likert
				Procedimientos	3-4	
				Reglas o normas	5-6	
				Presupuestos	7-8	
			Dirección	Dirección de procesos tecnológicos	9-10	
				Dirección de procesos administrativos y organizativos	11-12	
			Gestión de personal	Selección de personal	13-14	
				Programas de capacitación	15-16	
				Remuneración	17-18	
			Gestión de producción	Diseño del producto a servicio	19-20	
				Pronósticos	21-22	
				Programación de operaciones	23-24	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.	La variable está compuesta por tres dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Productividad y calidad del trabajo	Cantidad de trabajo	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Procesos de trabajo eficaces	3-4	
				Tareas específicas asignadas	5-6	
			Eficiencia	Resultado óptimo.	7-8	
				Desarrollo de tareas	9-10	
			Objetivos conseguidos	Objetivos realistas	11-12	
				Formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.	13-14	
				Composición y ocupación de la población	15-16	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	La empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar.	X		X		X		
2	Los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X		
3	Los procesos de la empresa requieren de una planificación constante.	X		X		X		
4	Los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial.	X		X		X		
5	La normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial.	X		X		X		
6	Es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución.	X		X		X		
7	El aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial.	X		X		X		
8	Se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN							

9	La dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial.	X		X		X		
10	La tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa.	X		X		X		
11	La directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.	X		X		X		
12	La empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa.	X		X		X		
14	La gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo.	X		X		X		
15	Los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
16	Los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores.	X		X		X		
17	La remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas.	X		X		X		
18	La correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: GESTION DE PRODUCCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad.	X		X		X		
20	El servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios.	X		X		X		
21	La empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos.	X		X		X		
22	La gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía.	X		X		X		
23	Se desarrolla un programa de operaciones.	X		X		X		
24	El área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

27 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO							
1	Según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual.	X		X		X		
2	Es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador.	X		X		X		
3	La empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores.	X		X		X		
4	La empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces.	X		X		X		
5	La empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores.	X		X		X		
6	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa obtiene resultados satisfactorios.	X		X		X		

8	Es necesario una evaluación constante de los resultados.	X		X		X		
9	El desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno.	X		X		X		
10	Si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: OBJETIVOS CONSEGUIDOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional.	X		X		X		
13	El desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
14	Es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.	X		X		X		
15	Los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo.	X		X		X		
16	La composición de funciones de los trabajadores es apta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DR. ESCUDERO VILCHEZ FERNANDO EMILIO

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

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

27 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Señor(a):

Dr. Silvia Salazar Llerena

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante la carrera de administración, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de administrador.

El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Lnight S.A.C, Lima, 2022**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable: Gestión empresarial

Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación

Cabaya et al. (1995) precisan que la planeación es un método que permite que los empleados mantengan un rumbo y mejoren sus conductas, de manera que les permita alcanzar las metas trazadas.

Dimensión 2: Dirección

Cabaya et al. (1995) determinan que la dirección se enfoca en la supervisión y toma de decisiones que se emplea a base de la conducción de un individuo responsable de mantener la estabilidad en la empresa.

Dimensión 3: Gestión de personal

Cabuya et al. (1995) expresaron que se basa en la administración de las capacidades, habilidades y oportunidades de los trabajadores, a los cuales se les brinda una función específica acorde a sus competencias que fomenten el desarrollo adecuado de las operaciones.

Dimensión 4: Gestión de producción

Cabuya et al. (1995) expusieron que la gestión de producción se basa en el empleo de modalidades y recursos que conlleve al desarrollo adecuado de las funciones que aglomera una empresa.

II. Variable: Desempeño laboral

Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan,

siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Productividad

Edenred (2017) expresan que la productividad se basa en la medición de los bienes que han sido desarrollados por medio de componentes esenciales, como el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, agilidad de los procesos, administración general y dirección de la empresa.

Dimensión 2: Eficiencia

Edenred (2017) evidencian que la eficiencia es la cualidad principal que determina el desempeño laboral de los trabajadores, dado a que componen actividades como la buena ejecución, responsabilidad y proactividad.

Dimensión 3: Objetivos conseguidos

Son aquellos en los cuales se invierte todos los factores y herramientas posibles para que lleguen a ser ejecutados obteniendo los resultados esperados por toda la empresa (Edenred, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Gestión empresarial	Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.	La variable está compuesta por cuatro dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Planeación	Objetivos estratégicos	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo Escala tipo Likert
				Procedimientos	3-4	
				Reglas o normas	5-6	
				Presupuestos	7-8	
			Dirección	Dirección de procesos tecnológicos	9-10	
				Dirección de procesos administrativos y organizativos	11-12	
			Gestión de personal	Selección de personal	13-14	
				Programas de capacitación	15-16	
				Remuneración	17-18	
			Gestión de producción	Diseño del producto a servicio	19-20	
				Pronósticos	21-22	
				Programación de operaciones	23-24	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.	La variable está compuesta por tres dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Productividad y calidad del trabajo	Cantidad de trabajo	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Procesos de trabajo eficaces	3-4	
				Tareas específicas asignadas	5-6	
			Eficiencia	Resultado óptimo.	7-8	
				Desarrollo de tareas	9-10	
			Objetivos conseguidos	Objetivos realistas	11-12	
				Formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.	13-14	
				Composición y ocupación de la población	15-16	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	La empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar.	X		X		X		
2	Los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X		
3	Los procesos de la empresa requieren de una planificación constante.	X		X		X		
4	Los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial.	X		X		X		
5	La normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial.	X		X		X		
6	Es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución.	X		X		X		
7	El aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial.	X		X		X		
8	Se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN							

9	La dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial.	X		X		X		
10	La tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa.	X		X		X		
11	La directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.	X		X		X		
12	La empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa.	X		X		X		
14	La gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo.	X		X		X		
15	Los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
16	Los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores.	X		X		X		
17	La remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas.	X		X		X		
18	La correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: GESTION DE PRODUCCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad.	X		X		X		
20	El servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios.	X		X		X		
21	La empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos.	X		X		X		
22	La gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía.	X		X		X		
23	Se desarrolla un programa de operaciones.	X		X		X		
24	El área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DRA. SALAZAR LLERENA SILVIA LILIANA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

27 de octubre del 2022

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dashed line. The signature is cursive and appears to be 'Dr. Gustavo A.'.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO							
1	Según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual.	X		X		X		
2	Es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador.	X		X		X		
3	La empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores.	X		X		X		
4	La empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces.	X		X		X		
5	La empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores.	X		X		X		
6	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La empresa obtiene resultados satisfactorios.	X		X		X		

8	Es necesario una evaluación constante de los resultados.	X		X		X		
9	El desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno.	X		X		X		
10	Si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: OBJETIVOS CONSEGUIDOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional.	X		X		X		
13	El desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
14	Es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.	X		X		X		
15	Los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo.	X		X		X		
16	La composición de funciones de los trabajadores es apta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DRA. SALAZAR LLERENA SILVIA LILIANA

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

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

27 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Fiabilidad de las variables:

Variable: Gestión empresarial

Tabla 21: Confiabilidad del instrumento de la variable gestión empresarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,772	24

Interpretación

Por medio del alfa de Cronbach, se logró evidenciar que el resultado de la confiabilidad del instrumento fue de $r=0,772$, validando la empleabilidad del cuestionario ante el desarrollo de la investigación.

Fiabilidad de las variables:

Variable: Desempeño laboral

Tabla 22: Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,754	16

Interpretación

Por medio del alfa de Cronbach, se logró evidenciar que el resultado de la confiabilidad del instrumento fue de $r=0,754$, validando la empleabilidad del cuestionario ante el desarrollo de la investigación.

Señor(a):

Dr. Micaela Luján Cabrera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante la carrera de administración, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de administrador.

El título de mi proyecto de investigación es: **Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Lnight S.A.C, Lima, 2022**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. Variable: Gestión empresarial

Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planeación

Cabuya et al. (1995) precisan que la planeación es un método que permite que los empleados mantengan un rumbo y mejoren sus conductas, de manera que les permita alcanzar las metas trazadas.

Dimensión 2: Dirección

Cabuya et al. (1995) determinan que la dirección se enfoca en la supervisión y toma de decisiones que se emplea a base de la conducción de un individuo responsable de mantener la estabilidad en la empresa.

Dimensión 3: Gestión de personal

Cabuya et al. (1995) expresaron que se basa en la administración de las capacidades, habilidades y oportunidades de los trabajadores, a los cuales se les brinda una función específica acorde a sus competencias que fomenten el desarrollo adecuado de las operaciones.

Dimensión 4: Gestión de producción

Cabuya et al. (1995) expusieron que la gestión de producción se basa en el empleo de modalidades y recursos que conlleve al desarrollo adecuado de las funciones que aglomera una empresa.

II. Variable: Desempeño laboral

Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan,

siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Productividad

Edenred (2017) expresan que la productividad se basa en la medición de los bienes que han sido desarrollados por medio de componentes esenciales, como el desempeño individual y colectivo de los trabajadores, agilidad de los procesos, administración general y dirección de la empresa.

Dimensión 2: Eficiencia

Edenred (2017) evidencian que la eficiencia es la cualidad principal que determina el desempeño laboral de los trabajadores, dado a que componen actividades como la buena ejecución, responsabilidad y proactividad.

Dimensión 3: Objetivos conseguidos

Son aquellos en los cuales se invierte todos los factores y herramientas posibles para que lleguen a ser ejecutados obteniendo los resultados esperados por toda la empresa (Edenred, 2017).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Gestión empresarial	Cabuya et al. (1995) determinan que es una herramienta dentro de la empresa, aplicado por los directivos, para mejorar la eficiencia y la eficacia, de tal modo que, los recursos puedan ser utilizados de la mejor manera.	La variable está compuesta por cuatro dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Planeación	Objetivos estratégicos	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo Escala tipo Likert
				Procedimientos	3-4	
				Reglas o normas	5-6	
				Presupuestos	7-8	
			Dirección	Dirección de procesos tecnológicos	9-10	
				Dirección de procesos administrativos y organizativos	11-12	
			Gestión de personal	Selección de personal	13-14	
				Programas de capacitación	15-16	
				Remuneración	17-18	
			Gestión de producción	Diseño del producto a servicio	19-20	
				Pronósticos	21-22	
				Programación de operaciones	23-24	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Edenred (2017) señala que es el factor importante que es empleado en una empresa para mejorar el rendimiento y obtener los resultados que se esperan, siendo así que existen áreas en las cuales se centran para que las labores de sus colaboradores sean efectivas.	La variable está compuesta por tres dimensiones, cada una de ellas presenta indicadores, los cuales fueron útiles para la medición de la variable, por medio de la escala tipo Likert.	Productividad y calidad del trabajo	Cantidad de trabajo	1-2	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo
				Procesos de trabajo eficaces	3-4	
				Tareas específicas asignadas	5-6	
			Eficiencia	Resultado óptimo.	7-8	
				Desarrollo de tareas	9-10	
			Objetivos conseguidos	Objetivos realistas	11-12	
				Formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.	13-14	
				Composición y ocupación de la población	15-16	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN							
1	La empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar.	X		X		X		
2	Los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa.	X		X		X		
3	Los procesos de la empresa requieren de una planificación constante.	X		X		X		
4	Los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial.	X		X		X		
5	La normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial.	X		X		X		
6	Es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución.	X		X		X		
7	El aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial.	X		X		X		
8	Se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DIRECCIÓN							

9	La dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial.	X		X		X		
10	La tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa.	X		X		X		
11	La directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.	X		X		X		
12	La empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa.	X		X		X		
14	La gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo.	X		X		X		
15	Los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores.	X		X		X		
16	Los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores.	X		X		X		
17	La remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas.	X		X		X		
18	La correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: GESTION DE PRODUCCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad.	X		X		X		
20	El servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios.	X		X		X		
21	La empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos.	X		X		X		
22	La gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía.	X		X		X		
23	Se desarrolla un programa de operaciones.	X		X		X		
24	El área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DRA. LUJÁN CABRERA MICAELA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Dra. en administración

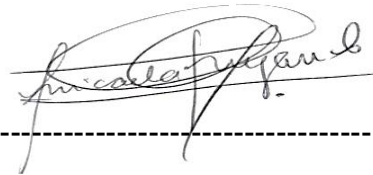
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

27 de octubre del 2022

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, positioned above a horizontal dashed line. The signature appears to be 'Ricardo P. ...'.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO							
1	Según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual.	X		X		X		
2	Es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador.	X		X		X		
3	La empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores.	X		X		X		
4	La empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces.	X		X		X		
5	La empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores.	X		X		X		
6	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA							

7	La empresa obtiene resultados satisfactorios.	X		X		X		
8	Es necesario una evaluación constante de los resultados.	X		X		X		
9	El desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno.	X		X		X		
10	Si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: OBJETIVOS CONSEGUIDOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores.	X		X		X		
12	Los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional.	X		X		X		
13	El desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores.	X		X		X		
14	Es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.	X		X		X		
15	Los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo.	X		X		X		
16	La composición de funciones de los trabajadores es apta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DRA. LUJÁN CABRERA MICAELA

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Dra. en administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

27 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 7: Base de datos

	Gestión Empresarial														Desempeño laboral																													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30														
	Planeación				Dirección			Gestión de personal				Gestión de producción			Productividad y calidad del trabajo			Eficiencia		Objetivos conseguidos																								
e1	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5								
e2	4	4	5	5	1	1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4				
e3	5	2	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5					
e4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	1	4	4	2	1	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
e5	5	1	1	5	2	1	2	2	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	2	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5				
e6	2	2	5	1	5	5	1	5	4	4	4	2	4	4	5	5	1	5	4	5	5	2	2	4	2	2	2	4	2	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4				
e7	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
e8	5	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	4		
e9	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4		
e10	4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4		
e11	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	5	2	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4		
e12	4	5	5	4	1	2	4	5	2	5	4	5	5	2	2	5	4	4	2	5	5	5	4	2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5
e13	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	5	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5		
e14	5	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	
e15	5	4	5	1	2	5	2	4	2	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5		
e16	4	3	3	2	3	3	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
e17	5	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	5	4	3	3	2	5	5	4	4	2	5	2	5	4	4	3	3	1	5	4	4	4	3			
e18	3	4	2	5	4	2	5	4	5	5	3	5	3	2	4	2	5	4	3	4	2	1	5	3	4	5	3	5	3	3	2	4	4	3	4	1	2	4	4	4	3			
e19	5	2	5	2	2	5	2	4	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5	2	1	5	1	5	3	3	5	2	5	4	4	2	2	5	1	2	4	2	2	5				

e	2	3 3 2 2 3 2 2 5	4 5 3 3	4 3 3 2 2 4	4 2 2 1 2 4	5 3 4 2 4 2	3 3 4 1	5 2 3 3 4 5
e	2	3 2 5 2 2 5 2 5	4 4 3 3	4 4 2 5 2 3	3 2 5 5 1 2	5 3 3 5 4 2	5 3 1 2	2 2 5 3 3 2
e	2	2 2 2 2 5 2 2 1	1 4 4 4	3 1 2 2 2 1	2 2 2 2 2 1	4 2 3 2 5 3	2 1 3 4	2 2 2 3 3 4
e	2	1 2 4 4 4 4 5 2	3 3 3 4	4 3 4 4 2 3	4 4 4 4 4 4	4 3 3 4 4 5	1 2 2 3	3 3 4 2 2 3
e	2	3 1 2 4 1 2 4 4	2 3 1 2	2 2 1 2 2 3	4 1 2 2 4 4	3 3 3 4 4 1	5 2 3 2	4 2 1 2 3 2
e	2	4 2 2 5 2 2 5 4	2 2 2 5	2 4 2 2 5 4	4 2 2 2 5 3	5 1 5 3 1 4	4 2 5 3	3 5 4 5 5 5
e	2	4 4 2 2 4 2 2 5	4 4 4 5	5 2 4 2 2 2	4 4 2 2 3 4	5 5 1 1 3 5	5 3 3 3	3 3 5 3 5 4
e	2	5 5 5 2 2 2 2 4	5 4 4 5	4 5 5 5 2 5	4 5 5 3 2 4	4 4 5 1 4 3	5 5 3 5	4 5 5 5 3 5
e	2	5 5 4 4 5 2 2 2	2 4 5 4	4 5 5 4 2 5	5 5 4 3 4 5	5 4 5 2 5 4	3 3 5 5	5 2 3 5 5 5
e	2	5 4 4 5 4 4 5 2	5 4 2 2	2 2 4 2 5 5	5 4 3 4 5 1	5 5 2 5 2 4	1 1 5 1	4 3 5 3 5 2
e	3	2 2 2 4 2 5 4 5	2 4 4 5	2 2 2 5 4 5	3 2 5 5 4 4	5 4 2 4 4 2	5 5 5 4	3 2 5 5 5 4
e	3	4 5 2 2 5 2 4 5	4 4 2 5	5 4 5 2 4 5	4 5 2 2 4 4	4 2 5 4 4 5	2 5 5 3	5 5 5 5 5 5
e	3	2 5 4 2 2 4 2 2	5 4 5 2	2 2 5 4 2 5	4 5 4 4 2 2	5 5 2 2 4 5	4 5 3 4	3 5 4 5 5 4
e	3	2 4 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4	5 2 2 4 4 5	4 4 4 4 4 4	4 2 5 4 4 2	5 5 5 4	5 4 3 5 5 3
e	3	2 2 4 5 2 4 5 4	2 5 5 4	4 4 2 1 5 5	5 2 4 4 5 2	2 4 5 5 2 2	5 5 5 4	5 4 5 5 5 4
e	3	2 2 5 4 2 5 4 4	5 2 5 5	5 5 2 5 1 5	2 2 5 5 4 4	4 5 5 4 4 5	2 4 4 3	5 4 2 4 4 4
e	3	4 5 2 4 5 2 4 5	2 5 2 5	5 5 5 2 4 1	1 5 2 2 4 5	5 4 4 4 4 5	5 2 2 5	5 3 5 2 2 5
e	3	5 2 2 4 2 2 4 5	2 5 5 2	5 2 2 2 4 5	5 1 2 2 4 5	4 4 4 4 5 5	1 4 4 2	4 4 2 4 4 2
e	3	2 4 2 4 4 2 4 2	2 3 5 5	2 4 4 2 4 5	4 4 2 2 4 4	4 4 4 4 4 5	4 4 4 5	2 4 3 4 2 5
e	3	5 4 5 5 4 5 5 2	3 4 2 2	4 4 4 5 5 5	4 4 5 5 5 4	4 5 3 5 4 4	5 4 4 5	4 2 5 2 2 5
e	4	4 3 3 5 3 3 5 3	5 5 3 3	5 5 3 3 5 2	4 3 3 3 5 4	4 4 3 5 4 5	5 4 5 4	5 4 5 4 4 4
e	4	5 4 2 5 4 3 5 5	4 3 3 3	4 4 4 3 5 5	2 4 3 3 5 5	5 3 4 5 5 4	5 4 4 3	3 4 5 4 4 3
e	4	3 4 3 5 4 3 5 4	2 5 3 5	3 5 4 3 5 4	3 2 3 3 5 3	3 3 3 5 3 3	4 4 5 3	4 4 2 3 4 3
e	4	5 5 5 4 5 5 4 4	5 4 2 5	2 5 5 5 4 5	4 5 2 5 4 3	4 5 5 4 3 5	4 4 4 4	5 4 4 3 4 4

e	4	4 5 5 4 5 5 4 5	5 5 4 5	5 5 5 5 2 4	4 2 2 2 2 4	5 4 4 4 4 5	5 5 4 5	2 2 2 4 2 2
e	4	5 4 4 4 4 4 4 5	4 5 5 4	5 2 2 4 4 5	5 4 4 4 4 2	4 4 4 2 5 5	4 4 4 2	4 4 4 3 4 2
e	4	5 4 4 4 4 4 4 4	4 3 5 5	2 4 4 1 1 2	2 2 2 4 4 4	4 4 2 4 4 2	4 4 2 5	4 4 4 3 4 5
e	4	5 4 5 5 4 5 5 4	3 4 5 2	4 1 4 5 2 3	4 2 2 5 5 4	2 2 3 5 4 4	5 2 4 5	4 4 5 4 4 5
e	4	4 3 3 2 3 3 5 3	5 5 2 3	5 3 3 3 5 3	4 3 3 2 5 4	2 4 3 5 4 5	2 4 4 4	5 4 5 4 4 4
e	4	1 1 3 5 2 3 5 5	4 2 3 3	4 4 4 3 5 5	5 4 3 3 2 2	5 2 4 5 5 4	5 4 4 3	3 4 5 5 4 3
e	5	3 4 3 5 4 3 2 4	2 2 3 5	3 5 4 3 5 4	3 2 3 3 5 3	4 3 2 1 1 3	4 4 4 3	4 4 4 4 4 3
e	5	5 4 5 4 4 5 4 2	5 4 3 3	3 5 2 5 4 3	5 4 2 2 4 5	2 2 3 2 5 4	4 4 4 5	3 4 4 4 4 5
e	5	3 3 5 5 3 5 5 5	4 2 2 3	4 2 3 5 5 4	4 3 2 2 5 2	5 3 2 5 2 4	1 3 4 5	5 3 3 3 4 5
e	5	3 5 5 3 5 5 3 5	2 3 3 2	4 4 5 5 3 3	3 5 5 5 3 2	2 3 3 3 4 4	5 3 3 5	5 3 5 3 3 5
e	5	2 1 2 3 1 2 3 1	2 4 3 4	3 1 1 2 3 1	2 1 2 2 3 2	4 3 3 2 2 3	1 3 3 4	2 3 1 3 3 4
e	5	2 1 2 3 1 2 3 1	2 4 3 4	3 1 1 2 3 1	2 1 2 2 3 2	4 3 3 3 2 3	1 3 3 4	2 3 1 3 3 4
e	5	4 2 4 2 5 1 1 2	1 5 1 1	5 3 4 2 2 1	5 4 2 4 4 4	3 4 5 5 3 1	1 5 4 5	2 2 2 2 1 5
e	5	5 4 5 3 4 1 5 4	4 4 2 2	5 3 2 3 2 5	4 5 4 3 5 3	1 4 1 4 3 1	4 1 3 3	3 1 3 4 2 5
e	5	4 2 2 1 1 4 4 5	2 2 5 1	5 4 2 5 4 2	3 3 4 4 2 5	4 2 5 5 4 4	5 3 3 1	1 4 2 3 3 5
e	5	2 5 5 3 5 4 2 5	3 1 4 5	1 5 3 2 2 2	1 2 1 2 3 5	2 1 5 3 5 5	1 2 5 1	1 5 3 5 2 2
e	6	4 4 2 4 4 3 2 4	1 5 3 2	2 3 4 3 4 4	4 4 2 3 4 3	1 2 3 2 1 2	4 2 5 2	1 5 1 1 4 4 4
e	6	2 3 1 5 1 5 1 2	5 1 1 2	3 3 3 5 1 2	5 3 4 5 2 3	3 5 2 1 4 1	1 5 4 3	4 5 4 2 5 4
e	6	3 5 1 4 5 2 4 2	3 2 3 1	1 3 1 2 2 5	3 5 4 3 1 1	2 4 3 4 3 5	5 5 4 2	5 3 3 5 1 1
e	6	1 1 3 1 1 4 1 3	5 1 1 1	1 1 1 5 1 1	1 3 4 3 2 5	1 3 1 4 3 3	2 1 1 1	5 2 1 4 2 2
e	6	2 2 2 5 3 2 4 1	1 1 4 1	4 4 4 2 2 3	1 3 2 2 3 1	5 4 3 3 5 4	5 5 3 5	5 1 5 4 5 1
e	6	4 5 5 5 1 5 2 5	2 3 1 1	3 4 3 2 5 1	2 3 1 1	5 3 4 2 3 5	3 5 2 5	5 5 2 2 1 3 1 1
e	6	3 4 5 2 1 5 5 3	1 1 5 5	4 2 1 4 1 4	4 4 2 3 5 5	1 1 3 1 4 3	5 2 5 2	3 1 3 3 2 5 1
e	6	3 5 4 4 3 5 2 2	2 4 3 5	1 4 1 3 4 4	1 4 5 5 3 2	2 1 3 1 5 3	2 3 3 2	5 2 1 5 1 3

e	6	1 3 1 3 1 3 3 3 2 4 4 5 3 5 1 1 4 5 3 4 5 2 2 1 2 3 3 5 2 3 3 4 2 4 2 4 3 3 4 3
e	6	4 3 3 1 3 1 3 1 1 2 4 4 5 5 2 5 2 2 4 3 2 5 4 1 5 4 2 2 5 5 4 1 3 4 3 3 4 1 4 5
e	7	4 5 3 4 4 2 4 2 5 3 1 3 1 1 1 4 3 4 2 4 3 5 5 2 2 2 2 2 2 3 4 3 1 1 5 3 5 5 4 2
e	7	5 2 1 1 5 4 1 5 5 2 2 4 5 5 4 1 2 4 3 3 1 5 3 5 3 2 2 4 2 1 3 4 4 3 5 2 1 1 1 2
e	7	1 4 3 1 3 2 1 2 1 3 3 5 4 5 3 2 2 5 1 2 5 1 4 1 2 2 5 4 4 3 1 1 2 5 2 1 5 4 4 2
e	7	2 2 4 5 4 1 1 2 4 5 3 5 2 4 3 5 2 2 1 4 1 3 1 5 1 2 4 2 2 5 1 3 3 4 1 4 4 2 2 3
e	7	5 1 5 2 3 3 4 2 4 5 3 4 5 1 3 3 2 2 2 5 2 1 3 2 3 1 4 3 5 1 3 5 5 3 4 1 3 1 5 5
e	7	5 2 5 2 5 3 5 4 1 4 3 4 1 5 1 5 2 5 5 2 4 5 4 4 2 3 1 1 1 2 1 4 5 5 1 2 2 4 4 5
e	7	2 2 5 3 1 5 5 2 2 3 3 2 3 1 3 5 5 3 3 1 1 5 3 5 2 1 1 5 1 5 5 5 1 1 2 2 5 5 5 3
e	7	2 5 1 1 5 4 1 1 2 1 1 3 4 5 2 5 5 3 1 3 2 1 1 4 1 3 5 1 5 3 2 2 4 3 3 5 3 3 2 5
e	7	1 3 5 1 5 1 5 2 4 5 5 3 1 5 1 3 1 1 4 1 5 1 5 3 4 3 5 1 2 5 3 4 5 5 1 5 1 1 4 5
e	7	5 3 3 1 1 2 5 2 3 5 5 3 5 3 3 1 5 3 4 1 5 4 4 3 5 5 5 4 2 4 4 3 3 2 3 5 3 2 4 2
e	8	1 4 1 2 4 5 1 5 5 1 2 2 3 4 2 1 3 3 4 2 3 5 3 1 2 4 1 2 5 5 3 3 4 2 4 1 1 4 1 3

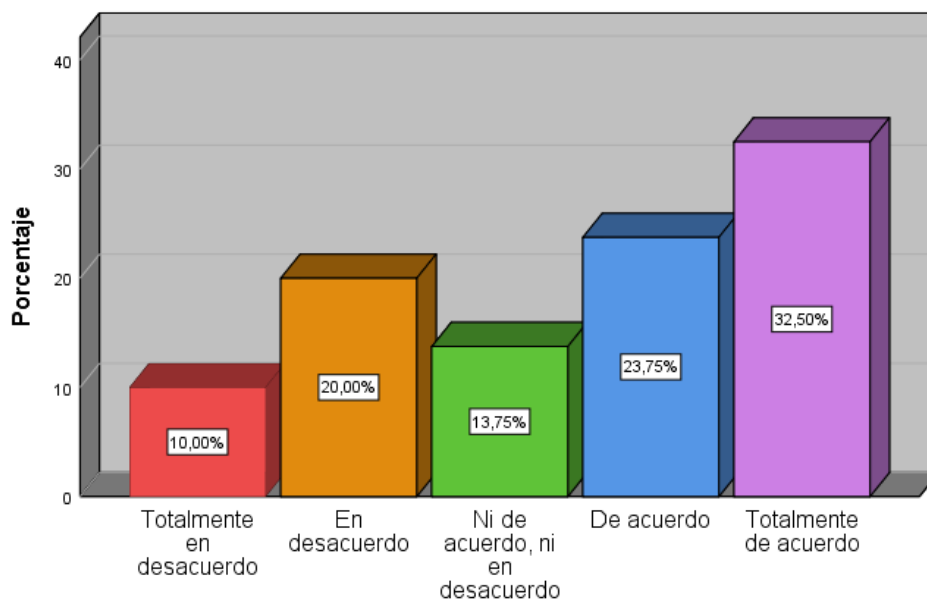
Anexo 8: Distribución de frecuencias

Tabla 23: Ítem 01

La empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	16	20,0	20,0	30,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	43,8
	De acuerdo	19	23,8	23,8	67,5
	Totalmente de acuerdo	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9: Grafico de barras del ítem 01



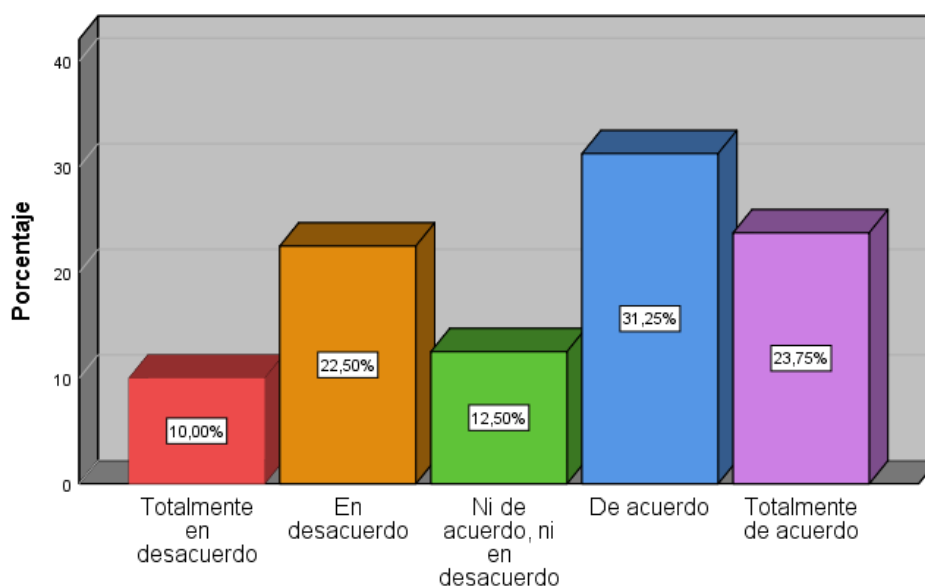
El 32,50 % estuvo totalmente de acuerdo que la empresa propone objetivos estratégicos que son posibles de alcanzar y un 23,75 % estuvo de acuerdo.

Tabla 24: Ítem 02

Los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	18	22,5	22,5	32,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	45,0
	De acuerdo	25	31,3	31,3	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10: Grafico de barras del ítem 02



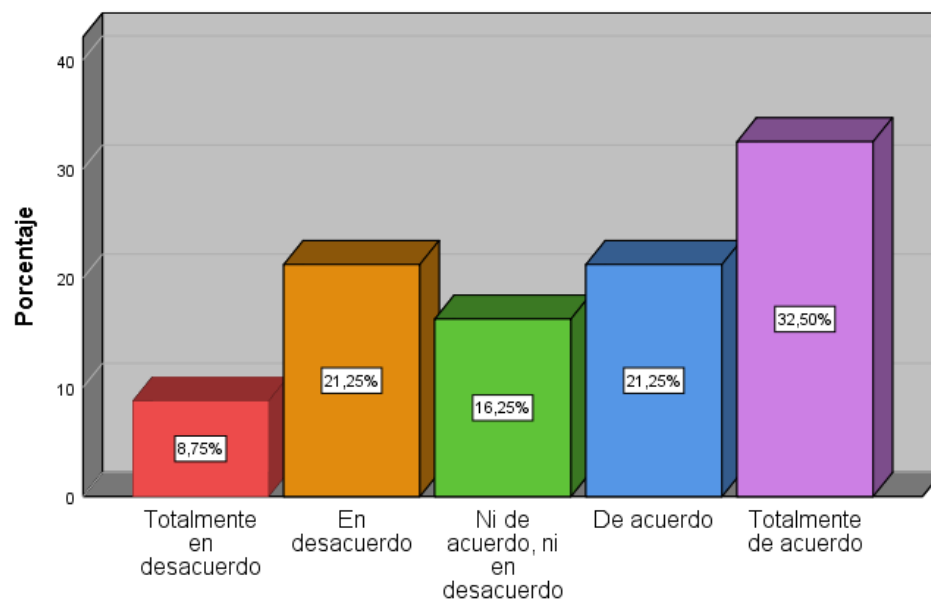
El 31,25 % estuvo de acuerdo que los objetivos estratégicos deben ser establecidos acorde al desempeño general de los trabajadores dentro de la empresa y el 23,75% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 25: Ítem 03

Los procesos de la empresa requieren de una planificación constante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	30,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	46,3
	De acuerdo	17	21,3	21,3	67,5
	Totalmente de acuerdo	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 11: Grafico de barras del ítem 03



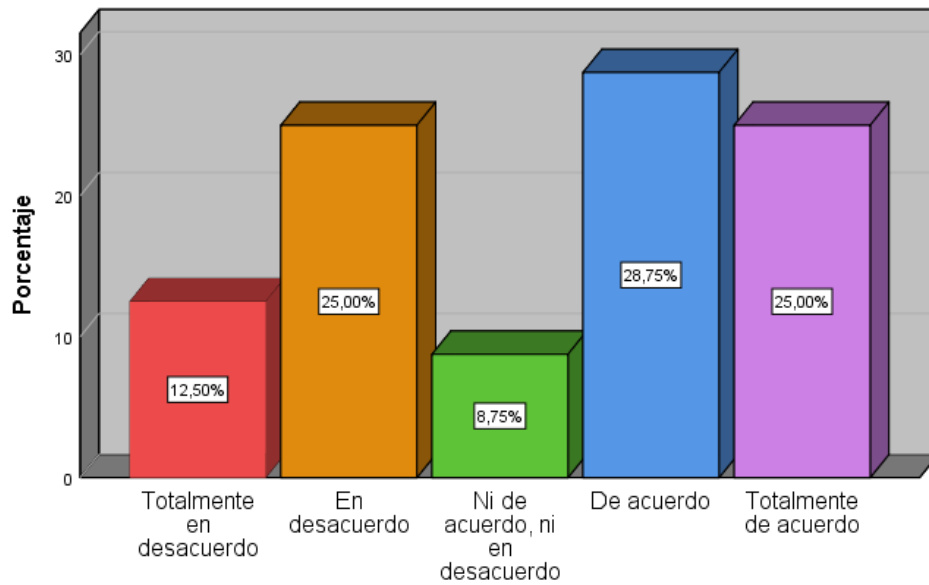
El 32,50 % estuvo totalmente de acuerdo que los procesos de la empresa requieren de una planificación constante, un 21,25 % estuvo de acuerdo.

Tabla 26: Ítem 04

Los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	20	25,0	25,0	37,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	46,3
	De acuerdo	23	28,7	28,7	75,0
	Totalmente de acuerdo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 12: Grafico de barras del ítem 04



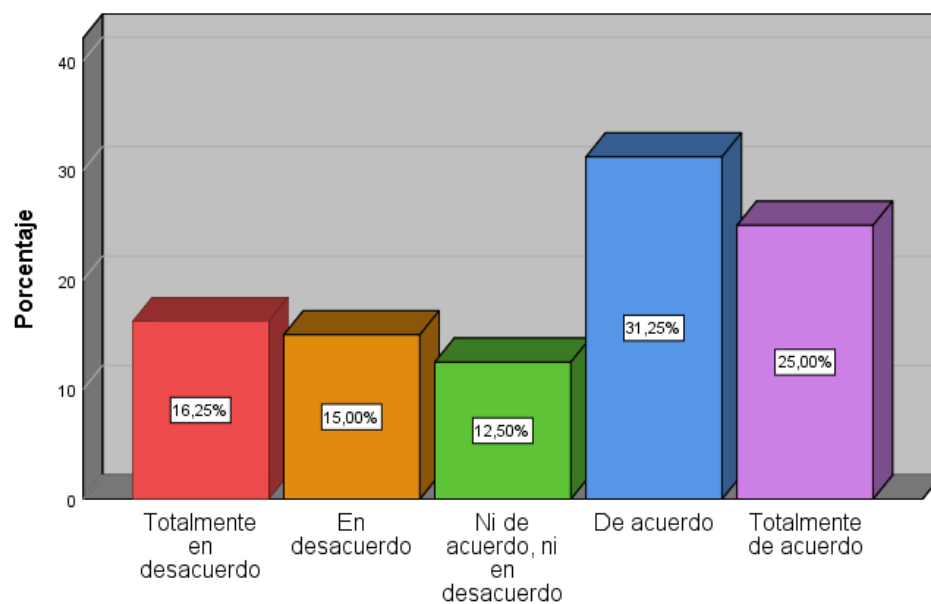
El 28,75% estuvo de acuerdo que los procedimientos que recurre la empresa para efectuar sus funciones son eficaces y contribuyen a la organización de la gestión empresarial y el 25,00% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 27: Ítem 05

La normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	16,3	16,3	16,3
	En desacuerdo	12	15,0	15,0	31,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	43,8
	De acuerdo	25	31,3	31,3	75,0
	Totalmente de acuerdo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 13: Grafico de barras del ítem 05



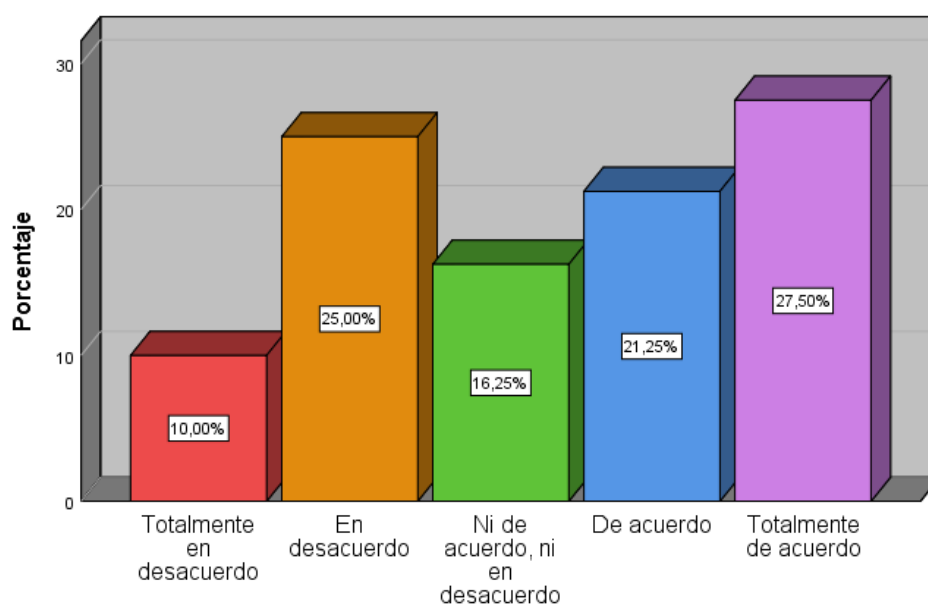
El 31,25% estuvo de acuerdo que la normativa de la empresa contribuye a la planeación de la gestión empresarial, un 25,00% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 28: Ítem 06

Es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	20	25,0	25,0	35,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	51,2
	De acuerdo	17	21,3	21,3	72,5
	Totalmente de acuerdo	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 14: Grafico de barras del ítem 06



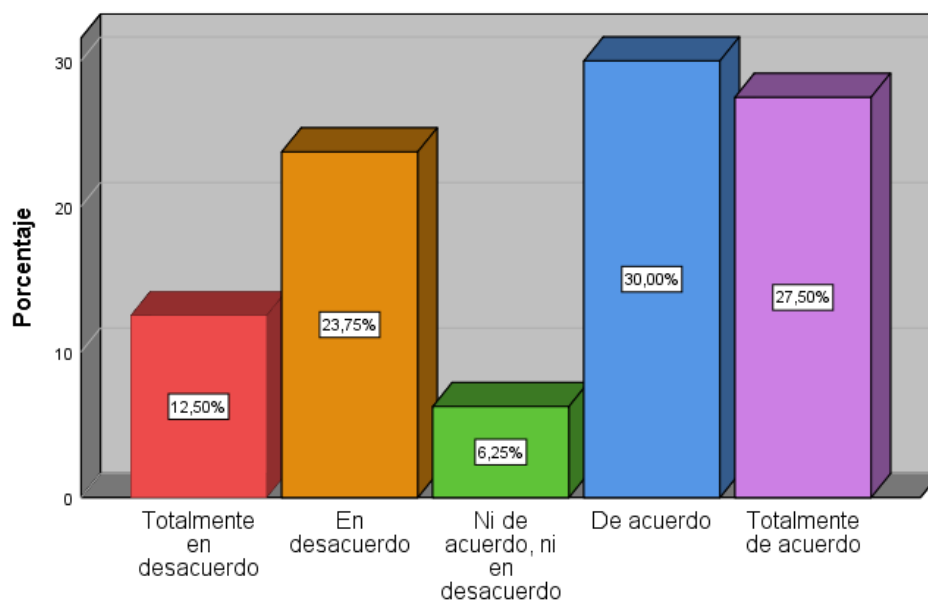
El 27,50% estuvo totalmente de acuerdo que es fundamental acoplar las normas internas al funcionamiento general de la institución y un 21,25% estuvo de acuerdo.

Tabla 29: Ítem 07

El aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	19	23,8	23,8	36,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	42,5
	De acuerdo	24	30,0	30,0	72,5
	Totalmente de acuerdo	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 15: Grafico de barras del ítem 07



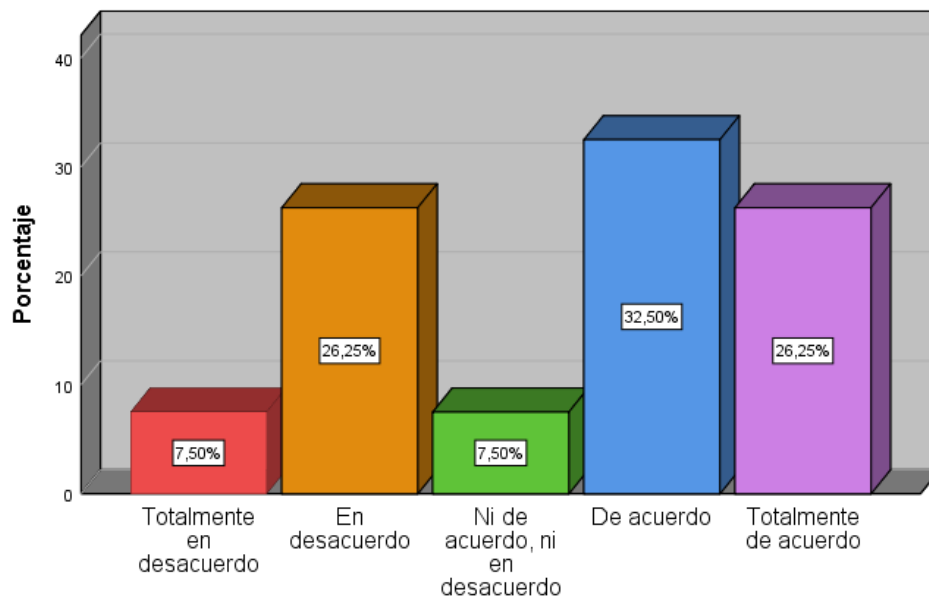
El 30,00% estuvo de acuerdo que el aspecto financiero es esencial en la gestión empresarial, un 27,50% estuvo totalmente de acuerdo y un 23,75% estuvo en desacuerdo.

Tabla 30: Ítem 08

Se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	21	26,3	26,3	33,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	41,3
	De acuerdo	26	32,5	32,5	73,8
	Totalmente de acuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 16: Grafico de barras del ítem 08



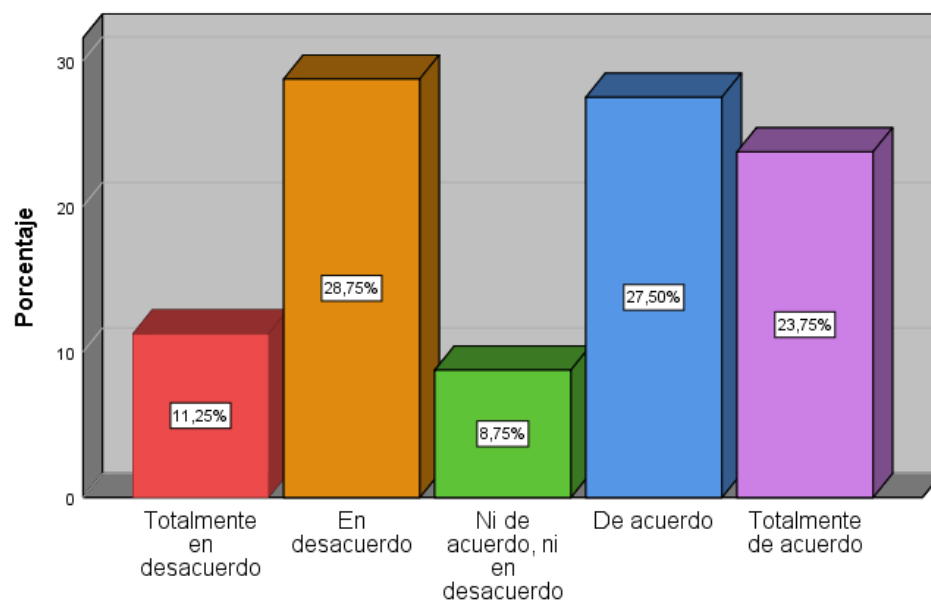
El 32,50% estuvo de acuerdo que se debe evaluar constantemente el presupuesto de la empresa, un 26,25% estuvo totalmente de acuerdo y un 26,25% estuvo en desacuerdo.

Tabla 31: Ítem 09

La dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	23	28,7	28,7	40,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	48,8
	De acuerdo	22	27,5	27,5	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 17: Grafico de barras del ítem 09



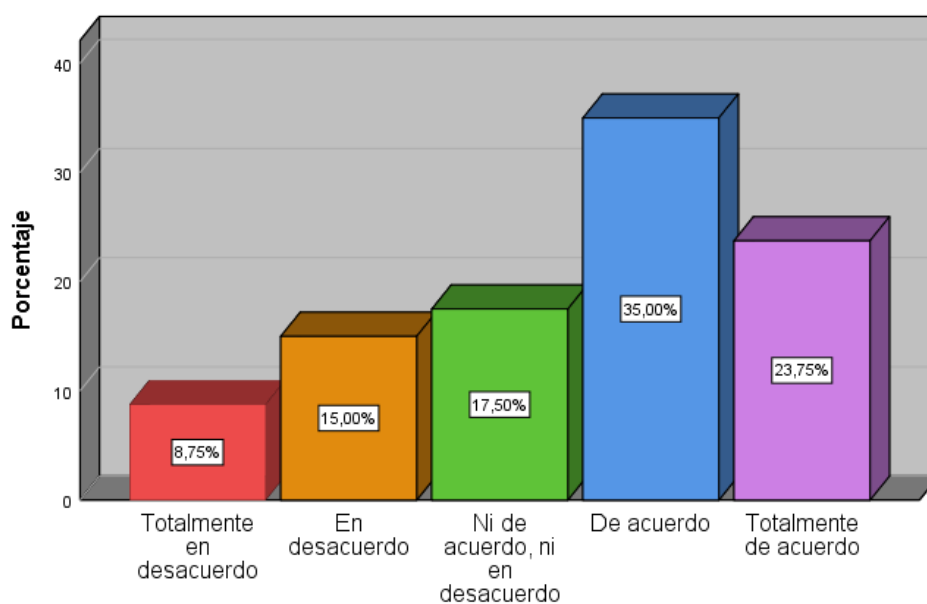
El 28,75% estuvo en desacuerdo que la dirección de procesos tecnológicos contribuye a la mejora de la gestión empresarial y el 27,50% estuvo de acuerdo.

Tabla 32: Ítem 10

La tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	12	15,0	15,0	23,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	41,3
	De acuerdo	28	35,0	35,0	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 18: Grafico de barras del ítem 10



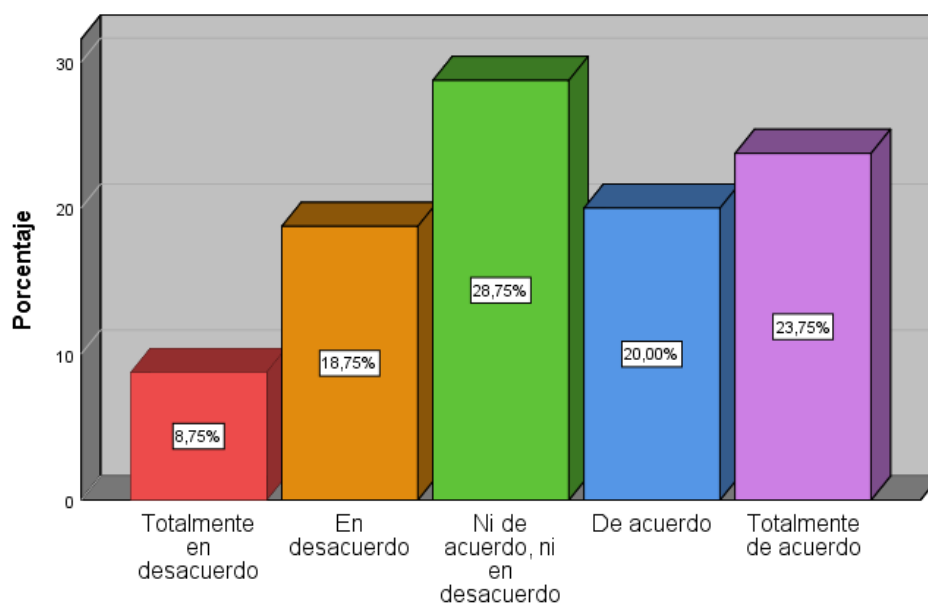
El 35,00% estuvo de acuerdo que la tecnología es un componente fundamental en el desarrollo de operaciones dentro de la empresa, un 23,75% estuvo totalmente de acuerdo y el 15,00% estuvo en desacuerdo.

Tabla 33: Ítem 11

La directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	15	18,8	18,8	27,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	28,7	28,7	56,3
	De acuerdo	16	20,0	20,0	76,3
	Totalmente de acuerdo	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 19: Grafico de barras del ítem 11



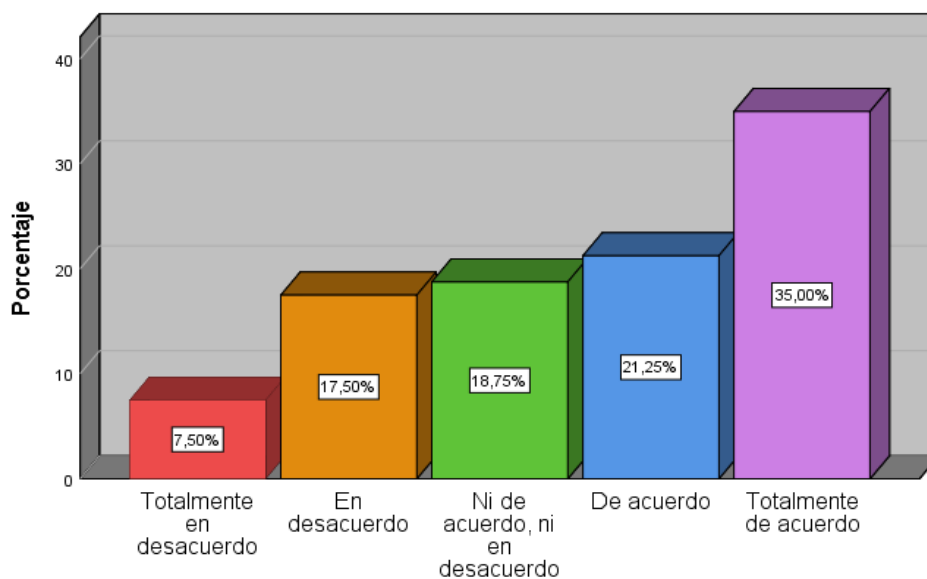
El 28,75% estuvo ni de acuerdo, no en desacuerdo que la directiva de procesos administrativos y organizativos dentro de la empresa efectúa una labora eficiente.

Tabla 34: Ítem 12

La empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	14	17,5	17,5	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	43,8
	De acuerdo	17	21,3	21,3	65,0
	Totalmente de acuerdo	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 20: Grafico de barras del ítem 12



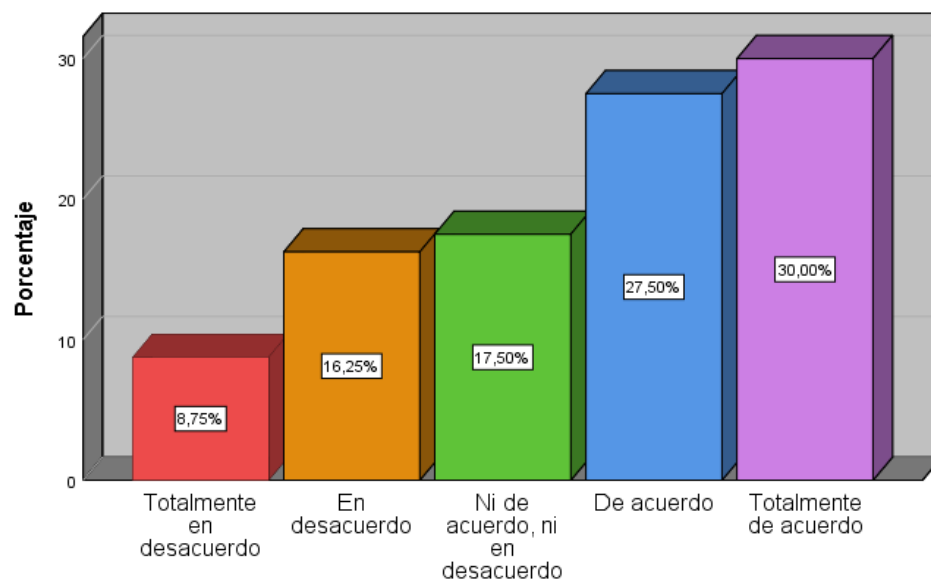
El 35,00% estuvo totalmente de acuerdo que la empresa establece una directiva de administración adecuada que beneficia a todos los trabajadores, un 21,25% estuvo de acuerdo y un 17,50% estuvo en desacuerdo.

Tabla 35: Ítem 13

La selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	13	16,3	16,3	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	42,5
	De acuerdo	22	27,5	27,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 21: Grafico de barras del ítem 13



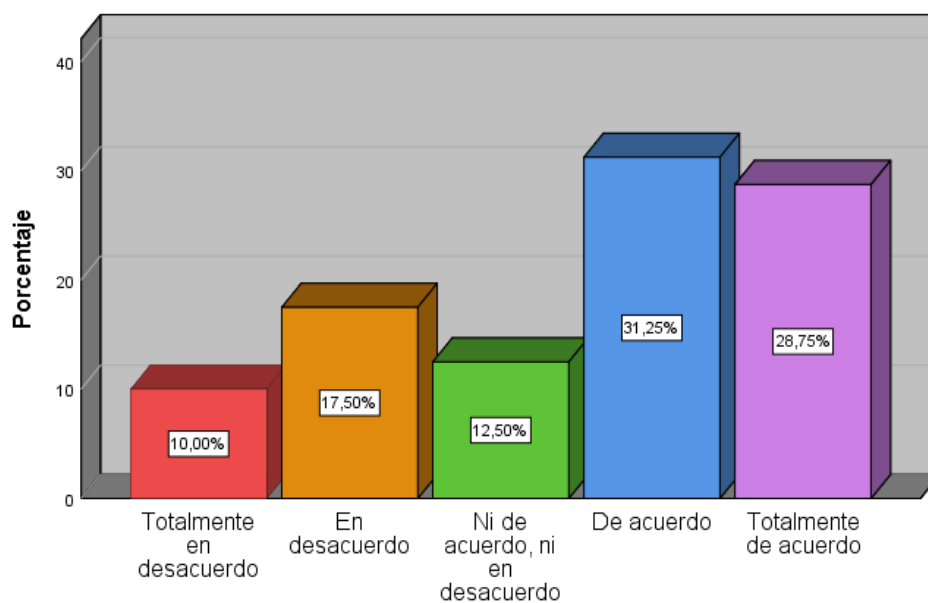
El 30,00% estuvo totalmente de acuerdo que la selección del personal es un proceso fundamental que beneficia a largo plazo a la empresa y un 16,25% estuvo en desacuerdo.

Tabla 36: Ítem 14

La gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	14	17,5	17,5	27,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	40,0
	De acuerdo	25	31,3	31,3	71,3
	Totalmente de acuerdo	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 22: Grafico de barras del ítem 14



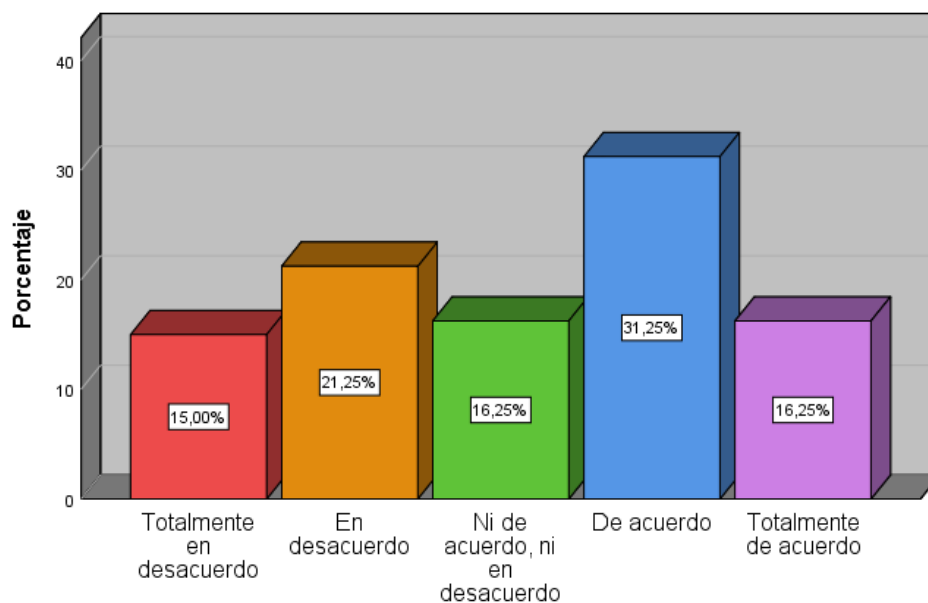
El 31,25% estuvo de acuerdo que la gestión empresarial requiere de un personal eficiente y productivo y el 15,50 % estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 37: Ítem 15

Los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	36,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	52,5
	De acuerdo	25	31,3	31,3	83,8
	Totalmente de acuerdo	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 23: Grafico de barras del ítem 15



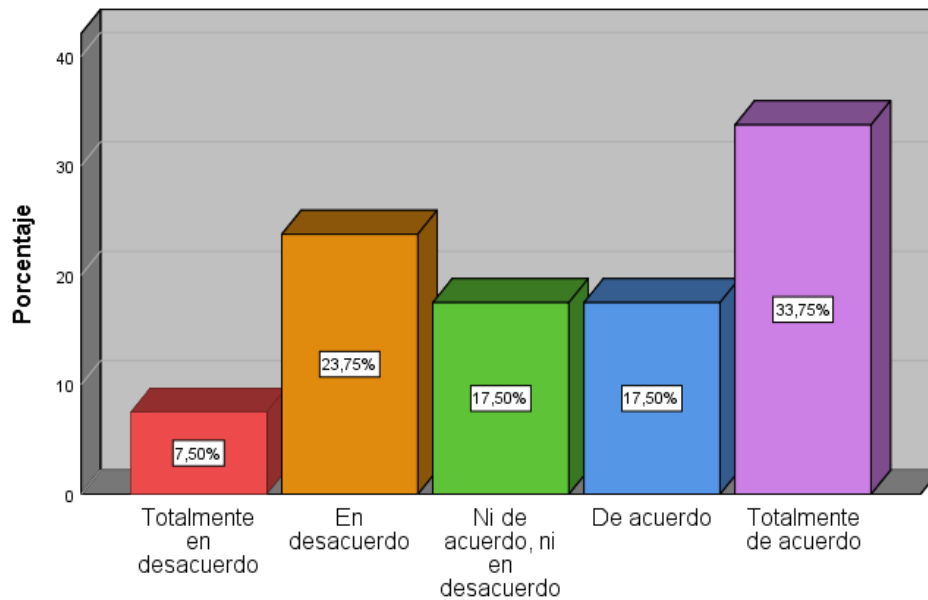
El 31,25% estuvo de acuerdo que los programas de capacitación contribuyen con el desempeño laboral de los trabajadores y un 21,25% estuvo en desacuerdo.

Tabla 38: Ítem 16

Los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	19	23,8	23,8	31,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	48,8
	De acuerdo	14	17,5	17,5	66,3
	Totalmente de acuerdo	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 24: Grafico de barras del ítem 16



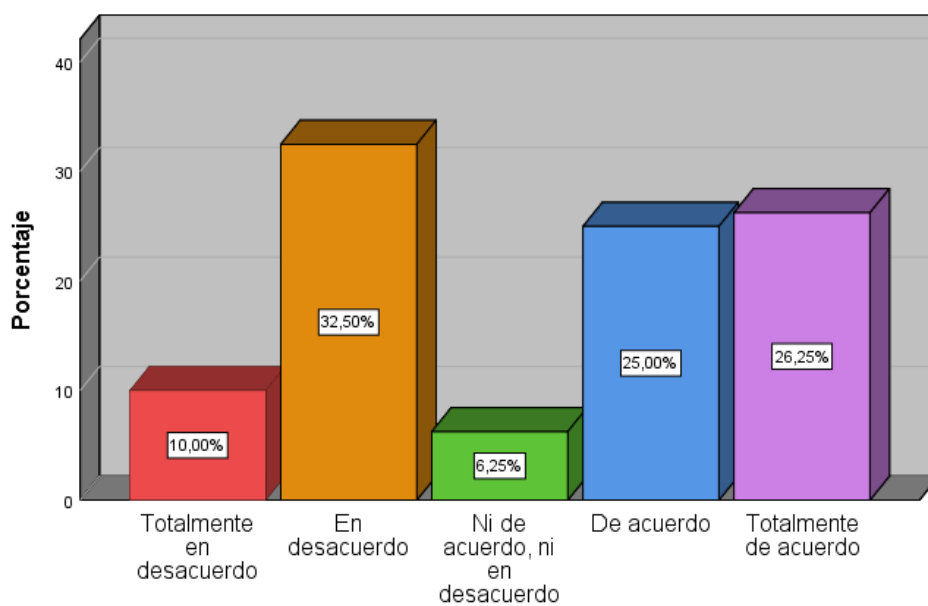
El 33,75% estuvo totalmente de acuerdo que los programas de capacitación generan un desarrollo profesional conveniente en los trabajadores y un 23,75% en desacuerdo.

Tabla 39: Ítem 17

La remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	26	32,5	32,5	42,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	6,3	6,3	48,8
	De acuerdo	20	25,0	25,0	73,8
	Totalmente de acuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 25: Grafico de barras del ítem 17



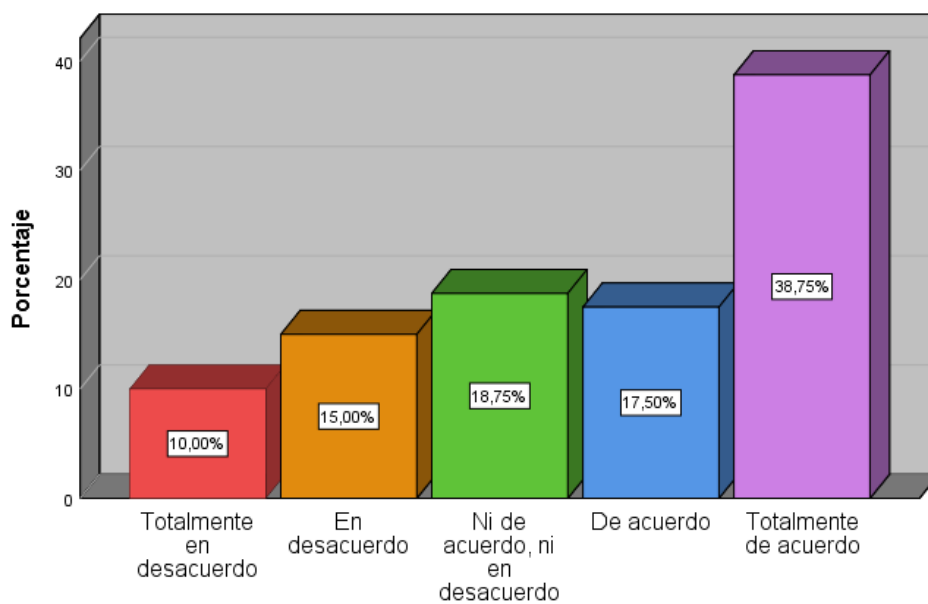
El 26,25% estuvo totalmente de acuerdo que la remuneración de los trabajadores debe ser especificada acorde a sus funciones designadas y un 32,50% en desacuerdo.

Tabla 40: Ítem 18

La correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	12	15,0	15,0	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	43,8
	De acuerdo	14	17,5	17,5	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 26: Grafico de barras del ítem 18



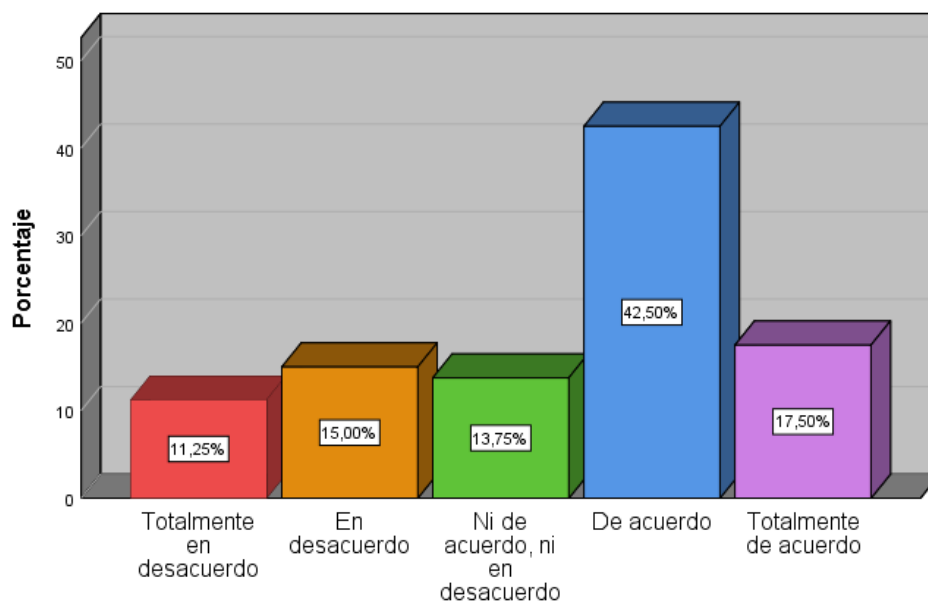
El 38,75% estuvo totalmente de acuerdo que la correcta administración de remuneración refleja una gestión empresarial correcta y el 15,00% estuvo en desacuerdo.

Tabla 41: Ítem 19

El producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	12	15,0	15,0	26,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	40,0
	De acuerdo	34	42,5	42,5	82,5
	Totalmente de acuerdo	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 27: Grafico de barras del ítem 19



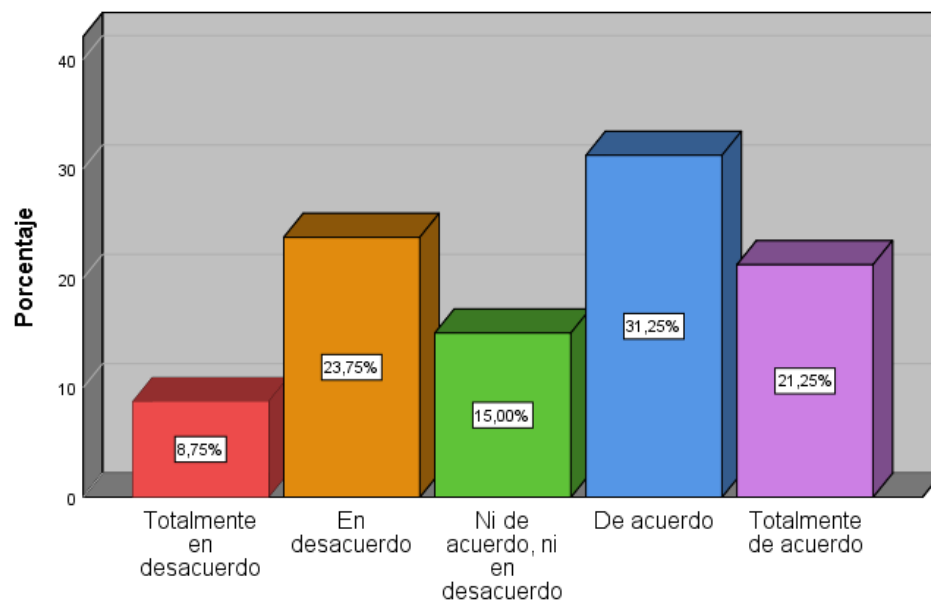
El 42,50% estuvo de acuerdo que el producto y/o servicio que brinda la empresa es de alta calidad y un 11,25% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 42: Ítem 20

El servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	19	23,8	23,8	32,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	47,5
	De acuerdo	25	31,3	31,3	78,8
	Totalmente de acuerdo	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 28: Grafico de barras del ítem 20



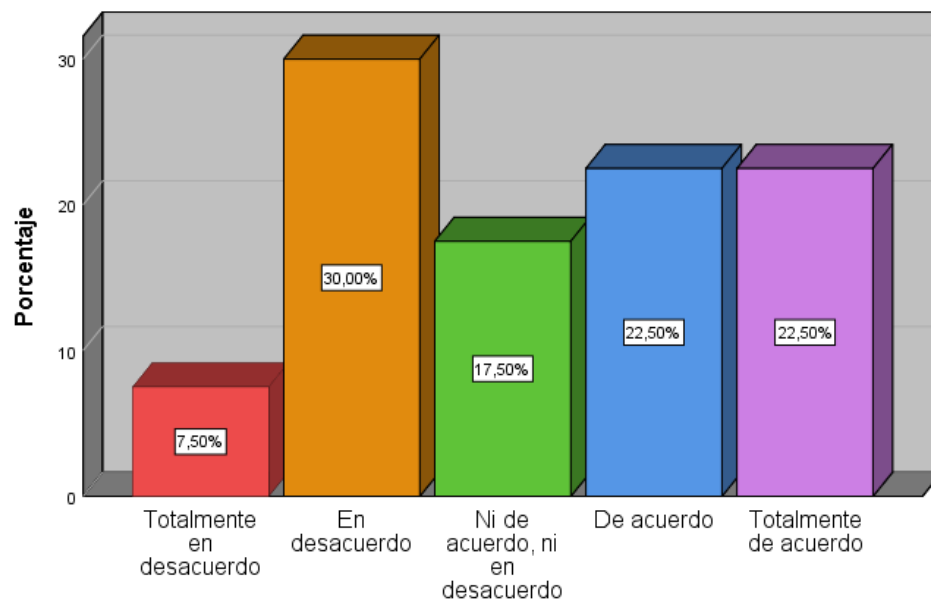
El 31,25% estuvo de acuerdo que el servicio que brinda la empresa genera satisfacción a los usuarios y el 8,75% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 43: Ítem 21

La empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	24	30,0	30,0	37,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	55,0
	De acuerdo	18	22,5	22,5	77,5
	Totalmente de acuerdo	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 29: Grafico de barras del ítem 21



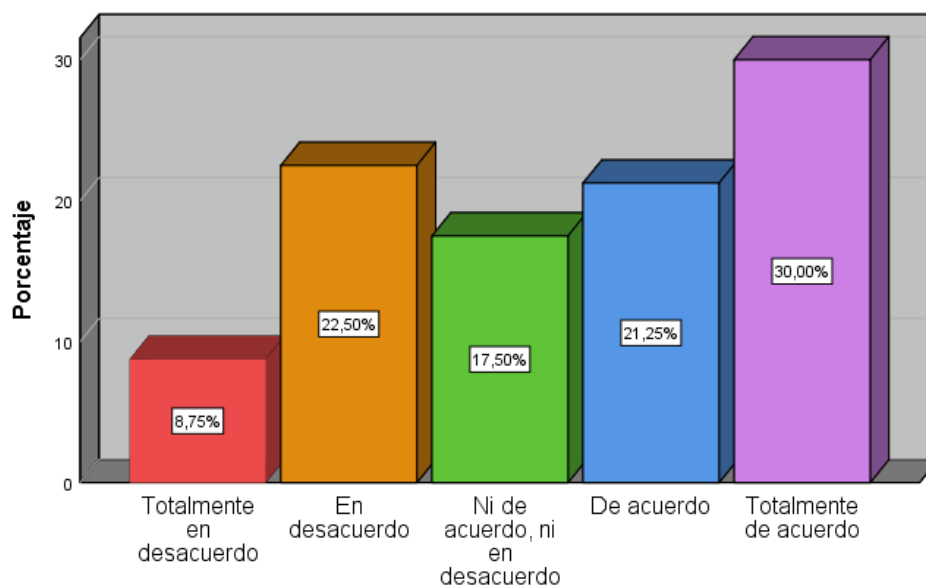
El 30,00% estuvo en desacuerdo que la empresa se proyecta constantemente lograr nuevos objetivos y el 22,50% estuvo de acuerdo.

Tabla 44: Ítem 22

La gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	18	22,5	22,5	31,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	48,8
	De acuerdo	17	21,3	21,3	70,0
	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 30: Grafico de barras del ítem 22



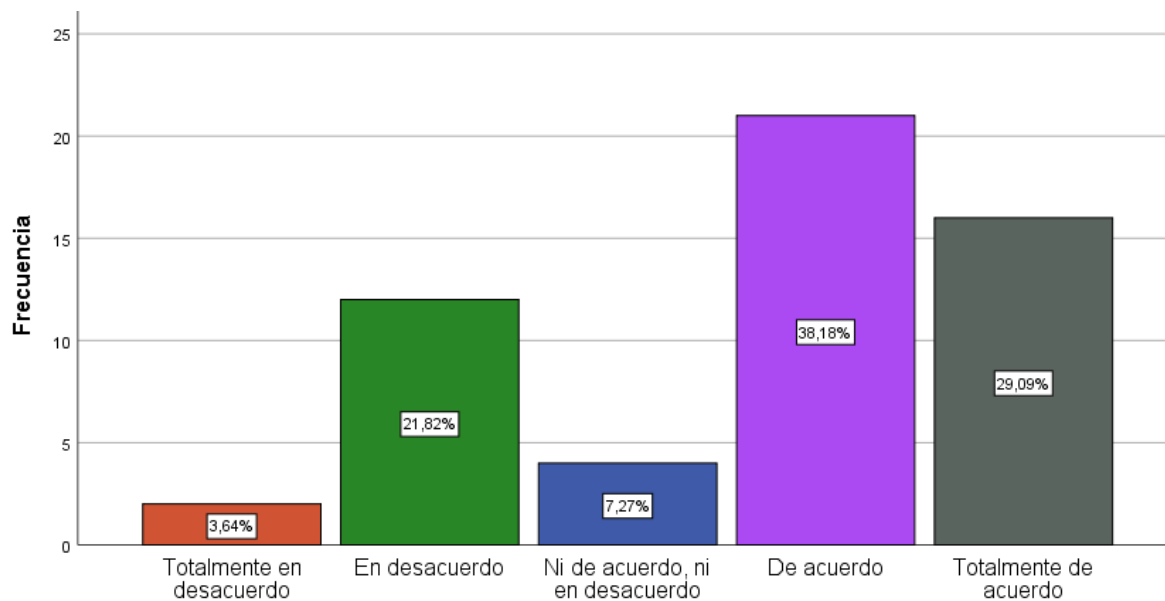
El 30,00% estuvo totalmente de acuerdo que la gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que influyan en la compañía y el 17,50% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 45: Ítem 23

Se desarrolla un programa de operaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	16	20,0	20,0	26,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	41,3
	De acuerdo	26	32,5	32,5	73,8
	Totalmente de acuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 31: Grafico de barras del ítem 23



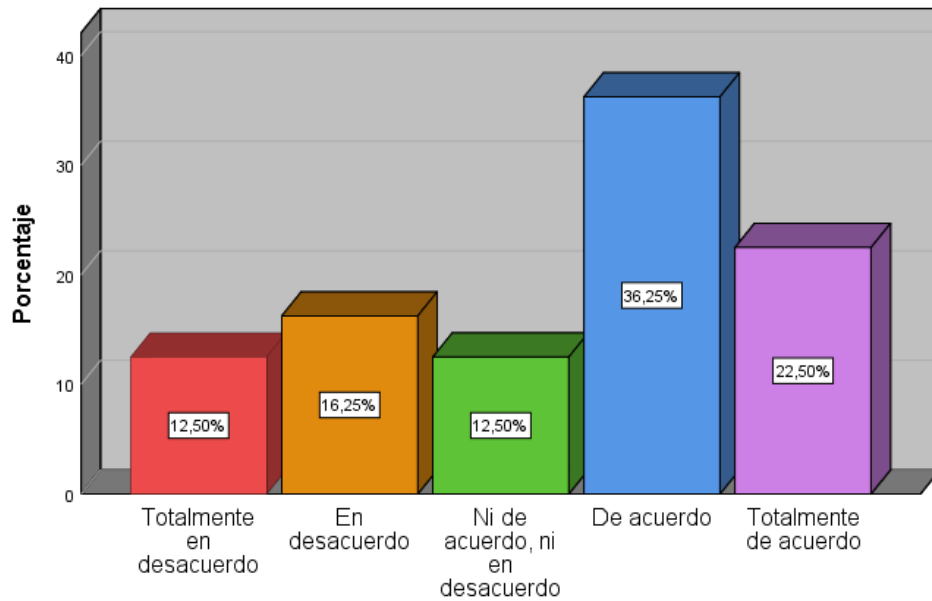
El 38,18% estuvo de acuerdo que se desarrolla un programa de operaciones, un 29,09% estuvo totalmente de acuerdo y el 3,64% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 46: Ítem 24

El área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	13	16,3	16,3	28,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	41,3
	De acuerdo	29	36,3	36,3	77,5
	Totalmente de acuerdo	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 32: Grafico de barras del ítem 24



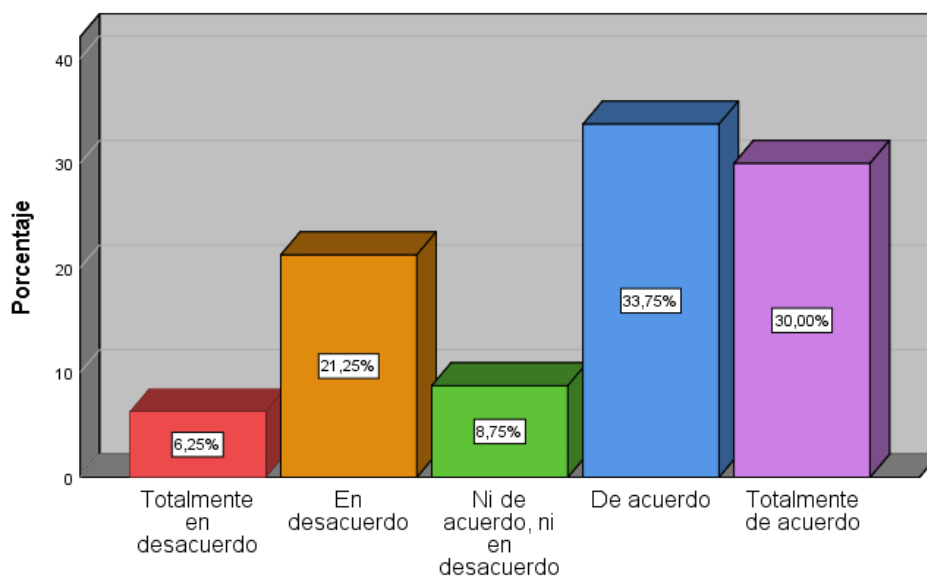
El 36,25% estuvo de acuerdo que el área designada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada y el 16,25% en desacuerdo.

Tabla 47: Ítem 25

Según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	27,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	36,3
	De acuerdo	27	33,8	33,8	70,0
	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 33: Grafico de barras del ítem 25



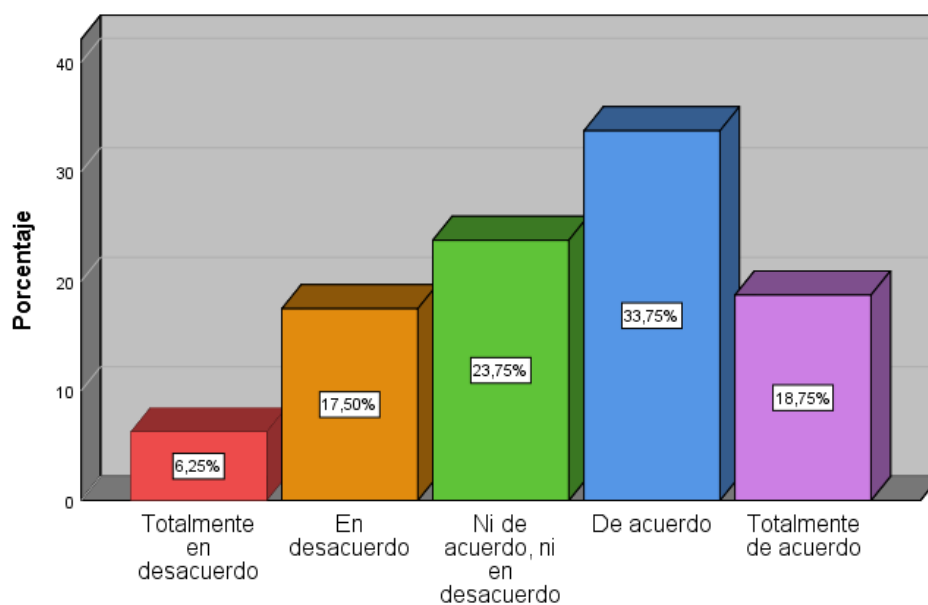
El 33,75% estuvo de acuerdo que según la cantidad de trabajo que desarrolle el trabajador se puede evaluar el desempeño laboral individual y el 30,00% estuvo en totalmente de acuerdo.

Tabla 48: Ítem 26

Es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,3	6,3	6,3
	En desacuerdo	14	17,5	17,5	23,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	23,8	23,8	47,5
	De acuerdo	27	33,8	33,8	81,3
	Totalmente de acuerdo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 34: Grafico de barras del ítem 26



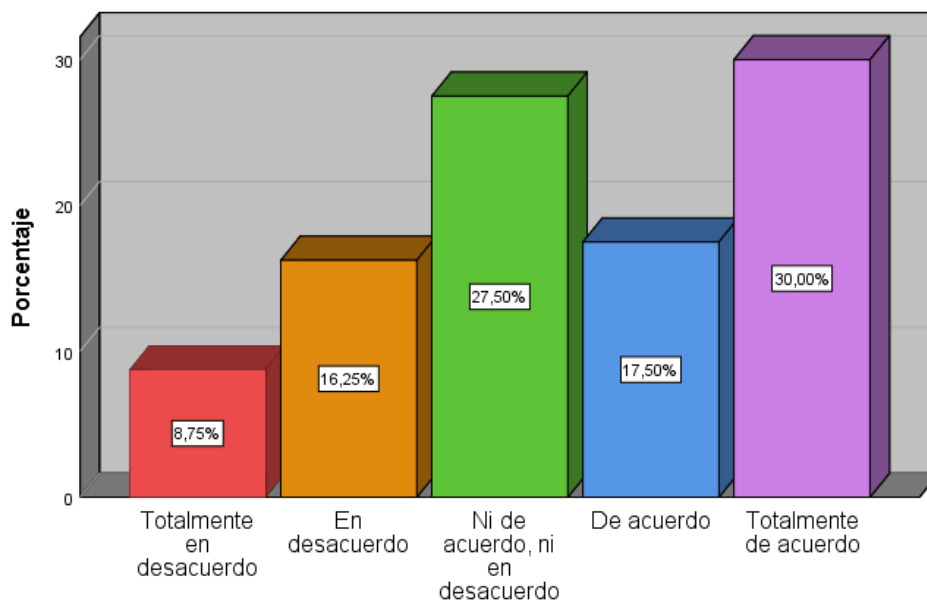
El 33,75% estuvo de acuerdo que es importante que la empresa administre adecuadamente la cantidad de trabajo en cada trabajador y el 23,75% estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 49: Ítem 27

La empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	13	16,3	16,3	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	27,5	27,5	52,5
	De acuerdo	14	17,5	17,5	70,0
	Totalmente de acuerdo	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 35: Grafico de barras del ítem 27



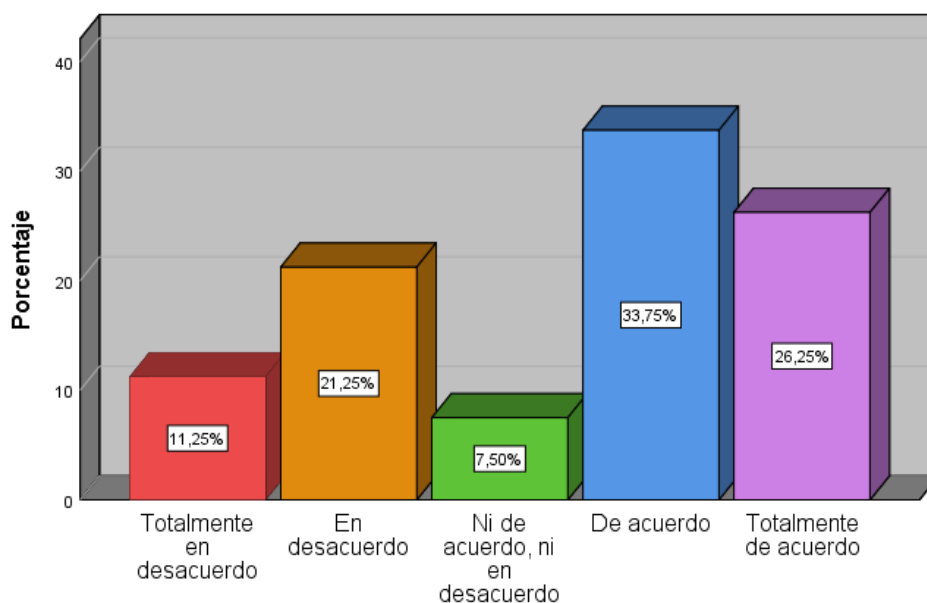
El 30,00% estuvo totalmente de acuerdo que la empresa evalúa periódicamente a sus trabajadores y el 27,50% ni estuvo de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 50: Ítem 28

La empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	32,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	40,0
	De acuerdo	27	33,8	33,8	73,8
	Totalmente de acuerdo	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 36: Grafico de barras del ítem 28



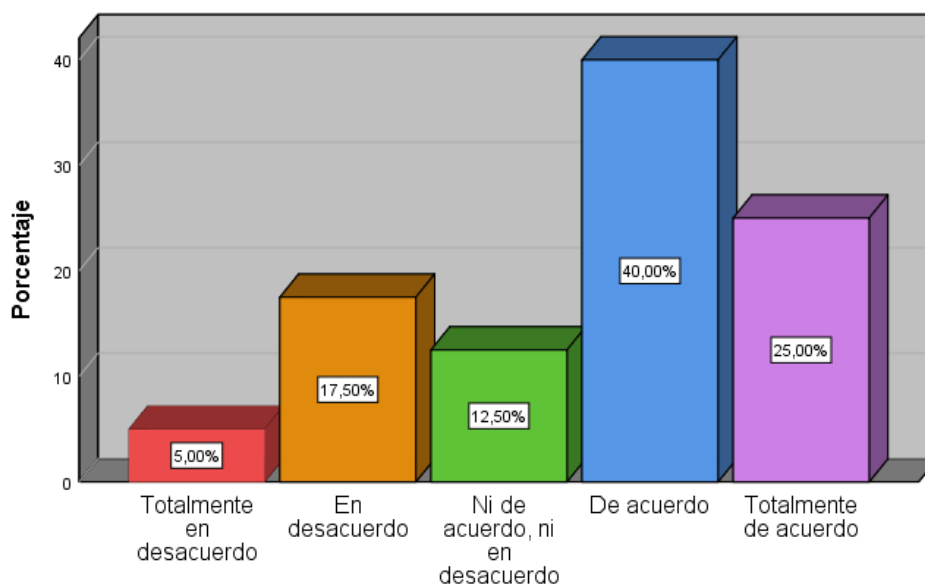
El 33,75% estuvo de acuerdo que la empresa brinda recursos a los trabajadores, posibilitando el desarrollo adecuado de funciones eficaces, un 21,25% estuvo en desacuerdo y el 11,25% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 51: Ítem 29

La empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	14	17,5	17,5	22,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	12,5	12,5	35,0
	De acuerdo	32	40,0	40,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 37: Grafico de barras del ítem 29



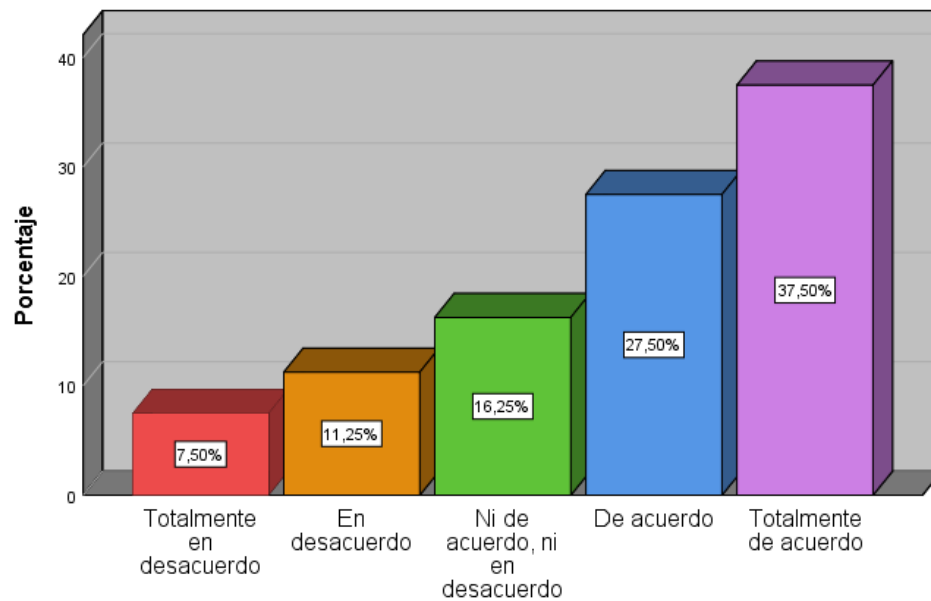
El 40,00% estuvo de acuerdo que la empresa designa las funciones de los trabajos de manera adecuada acorde a las capacidades de los colaboradores y el 25,00% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 52: Ítem 30

Los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	9	11,3	11,3	18,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	35,0
	De acuerdo	22	27,5	27,5	62,5
	Totalmente de acuerdo	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 38: Grafico de barras del ítem 30



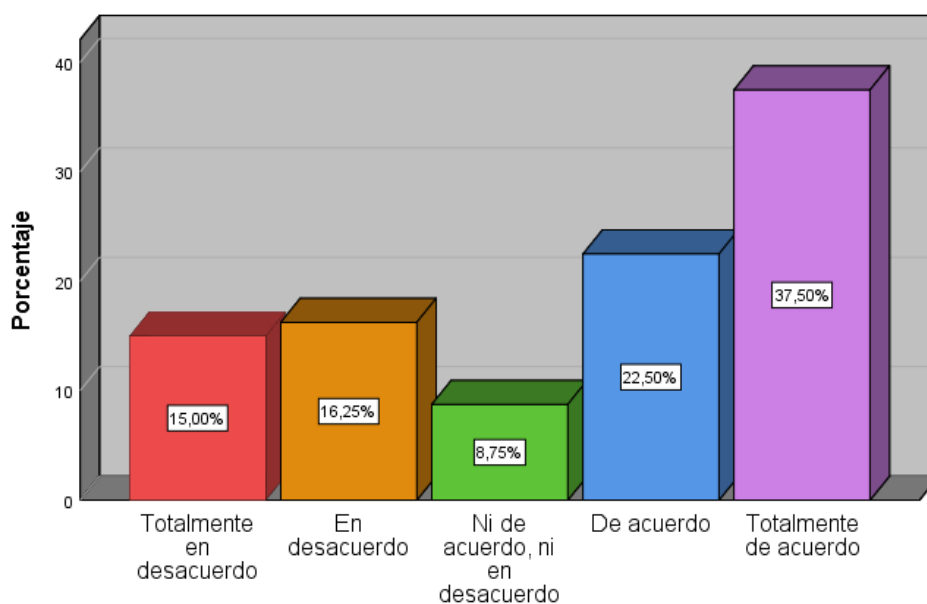
El 37,50% estuvo totalmente de acuerdo que los trabajadores se sienten satisfechos con sus funciones y el 27,50% estuvo de acuerdo.

Tabla 53: Ítem 31

La empresa obtiene resultados satisfactorios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	En desacuerdo	13	16,3	16,3	31,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	40,0
	De acuerdo	18	22,5	22,5	62,5
	Totalmente de acuerdo	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 39: Grafico de barras del ítem 31



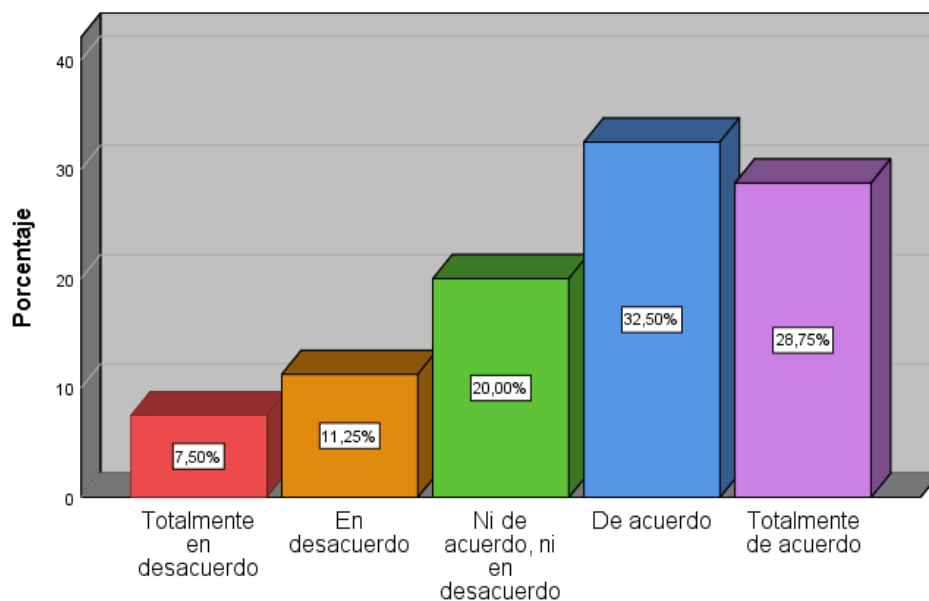
El 37,50% estuvo totalmente de acuerdo que la empresa obtiene resultados satisfactorios, un 25,50% estuvo de acuerdo y el 16,25% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 54: Ítem 32

Es necesario una evaluación constante de los resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	9	11,3	11,3	18,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	38,8
	De acuerdo	26	32,5	32,5	71,3
	Totalmente de acuerdo	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 40: Grafico de barras del ítem 32



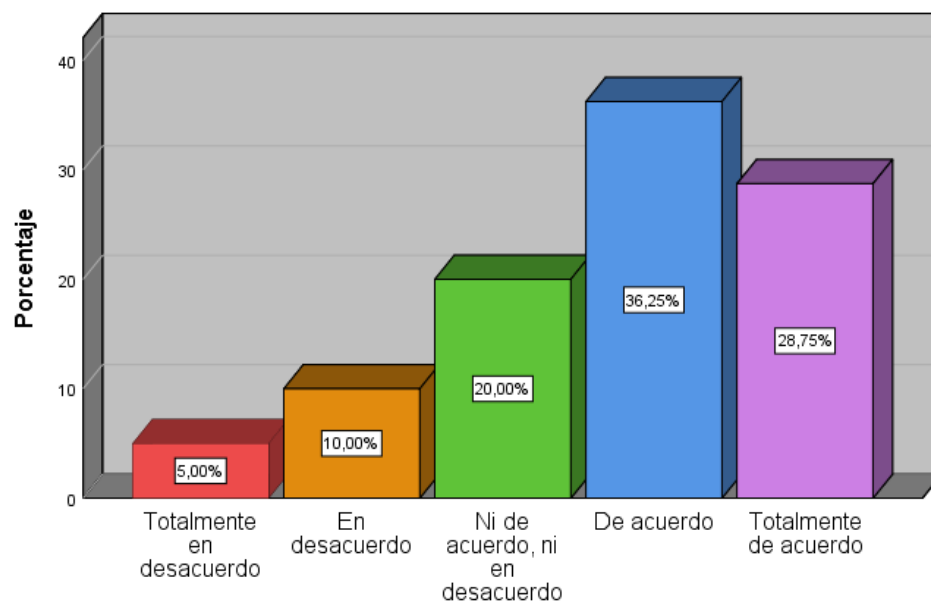
El 32,50% estuvo de acuerdo que es necesario una evaluación constante de los resultados y el 11,25% estuvo totalmente en desacuerdo.

Tabla 55: Ítem 33

El desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	8	10,0	10,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	35,0
	De acuerdo	29	36,3	36,3	71,3
	Totalmente de acuerdo	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 41: Grafico de barras del ítem 33



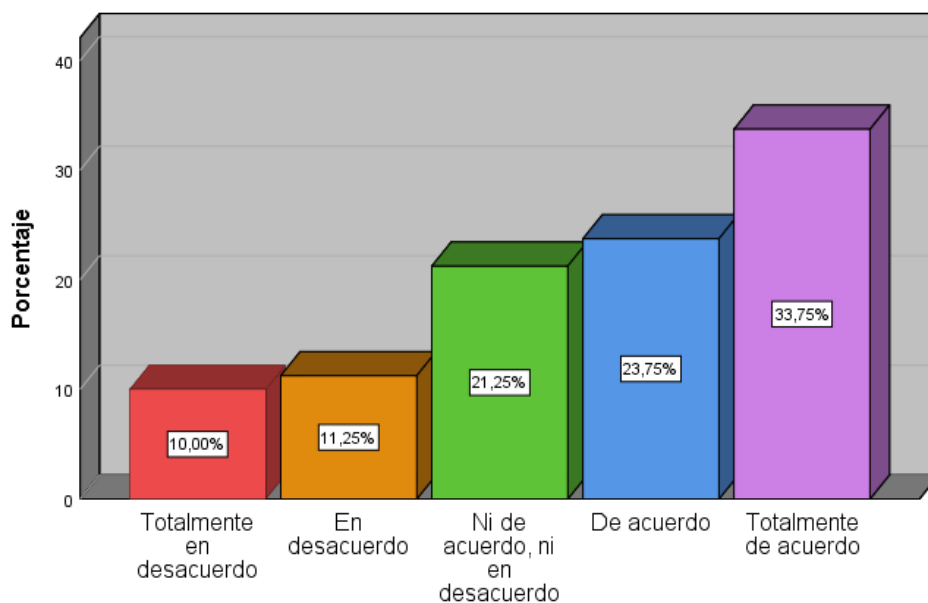
El 36,25% estuvo de acuerdo que el desarrollo de las tareas de los trabajadores consta de un desempeño oportuno y el 28,75% estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 56: Ítem 34

Si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	9	11,3	11,3	21,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	21,3	21,3	42,5
	De acuerdo	19	23,8	23,8	66,3
	Totalmente de acuerdo	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 42: Grafico de barras del ítem 34



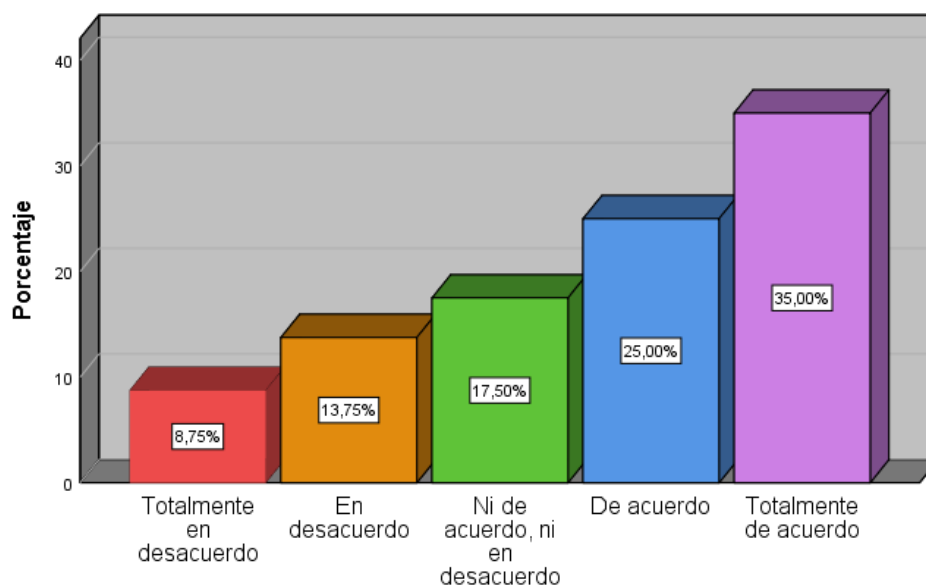
El 33,75% estuvo totalmente de acuerdo que, si los resultados son óptimos, demuestra que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral y el 23,75% de acuerdo.

Tabla 57: Ítem 35

Es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	11	13,8	13,8	22,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	40,0
	De acuerdo	20	25,0	25,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 43: Grafico de barras del ítem 35



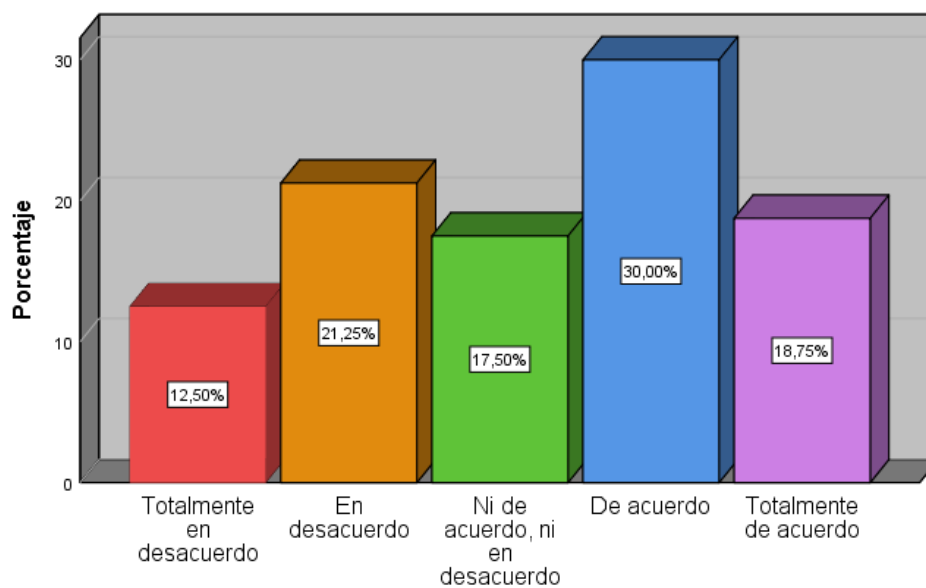
El 35,00% estuvo totalmente de acuerdo que es importante que la empresa proponga objetivos realistas que puedan cumplirse acorde a las habilidades de los trabajadores y el 25,00% estuvo de acuerdo.

Tabla 58: Ítem 36

Los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	17	21,3	21,3	33,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	51,2
	De acuerdo	24	30,0	30,0	81,3
	Totalmente de acuerdo	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 44: Grafico de barras del ítem 36



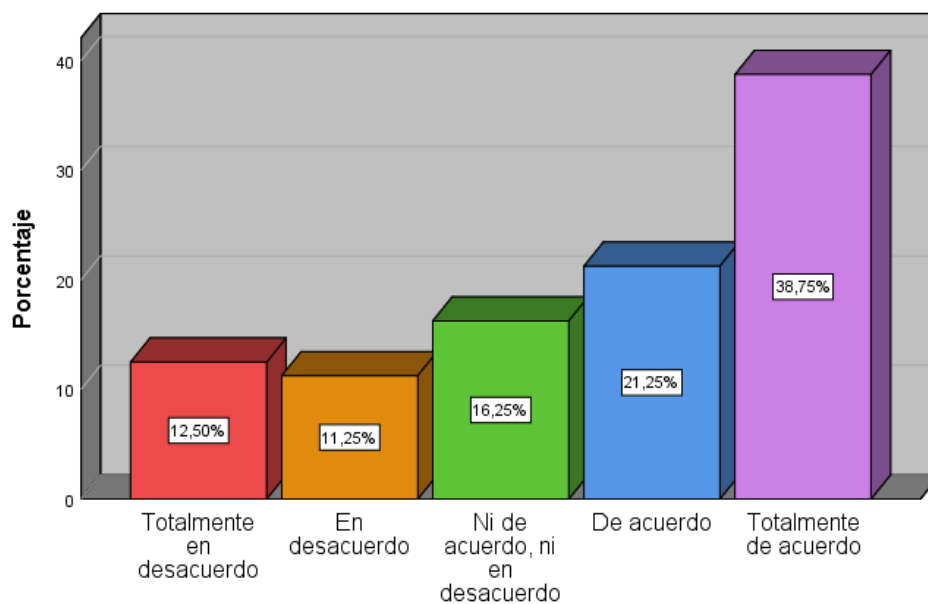
El 30,00% estuvo de acuerdo que los objetivos realistas pueden ser cumplidos eficazmente si el desempeño laboral de los trabajadores es funcional y el 21,25% estuvo en desacuerdo.

Tabla 59: Ítem 37

El desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	12,5	12,5	12,5
	En desacuerdo	9	11,3	11,3	23,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	40,0
	De acuerdo	17	21,3	21,3	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 45: Grafico de barras del ítem 37



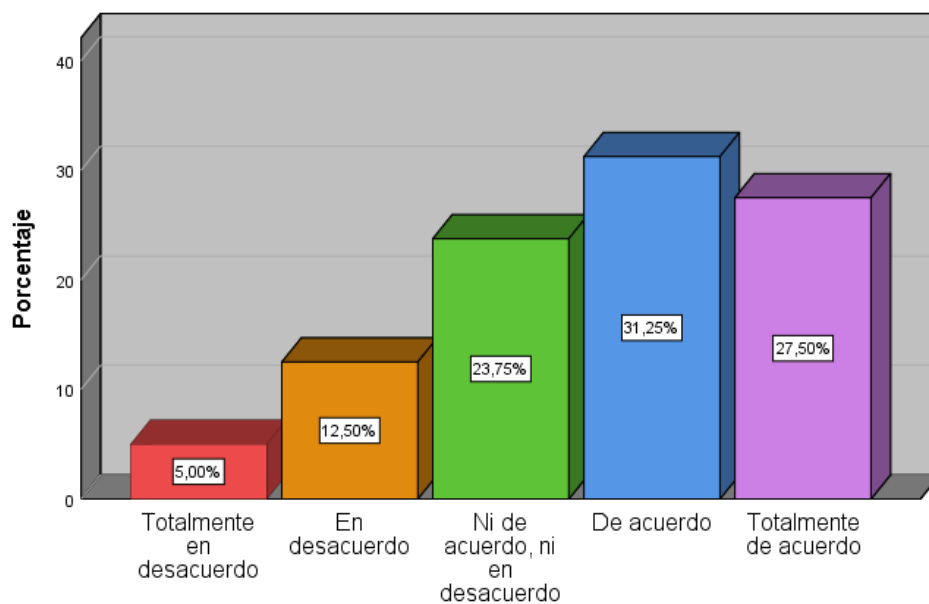
El 38,75% estuvo totalmente de acuerdo que el desempeño laboral de los trabajadores se basa en la formación y capacitación de los colaboradores y un 21,25% de acuerdo.

Tabla 60: Ítem 38

Es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	10	12,5	12,5	17,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	23,8	23,8	41,3
	De acuerdo	25	31,3	31,3	72,5
	Totalmente de acuerdo	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 46: Grafico de barras del ítem 38



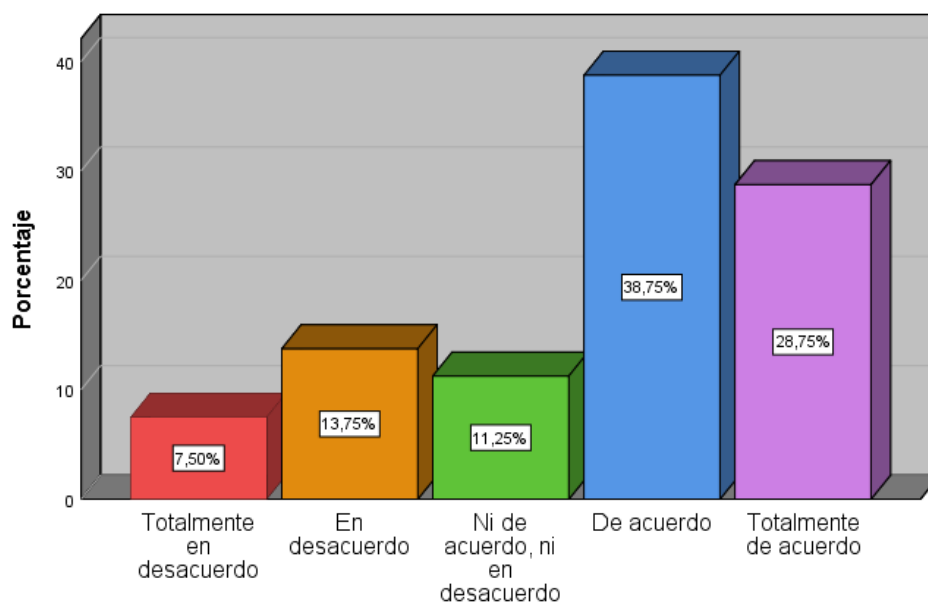
El 31,25% estuvo de acuerdo que es necesario implementar recursos y herramientas que contribuyan al correcto desempeño laboral.

Tabla 61: Ítem 39

Los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	En desacuerdo	11	13,8	13,8	21,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	32,5
	De acuerdo	31	38,8	38,8	71,3
	Totalmente de acuerdo	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 47: Grafico de barras del ítem 39



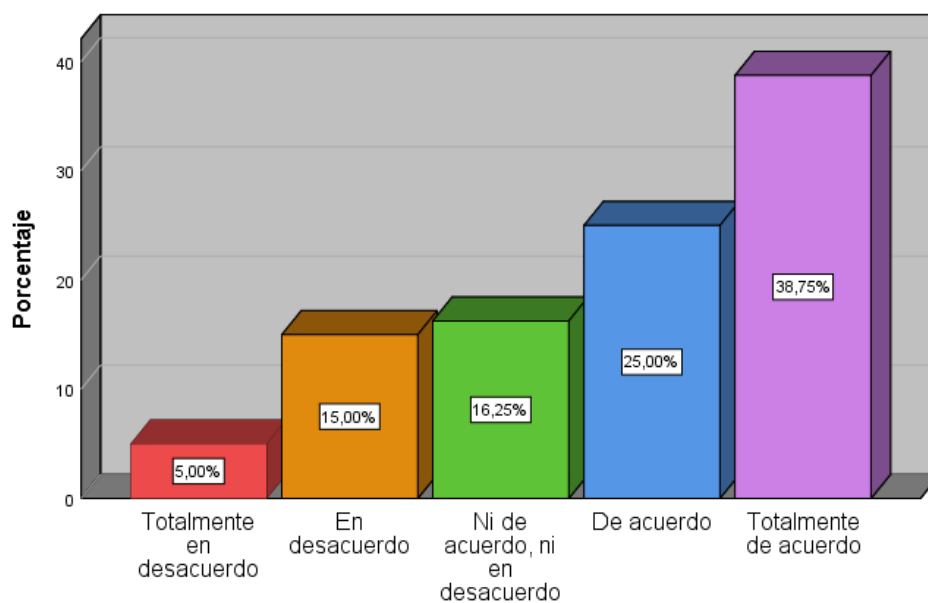
El 38,75% estuvo de acuerdo que los trabajadores componen un grupo solidificado y cooperativo y el 28,75 % estuvo totalmente de acuerdo.

Tabla 62: Ítem 40

La composición de funciones de los trabajadores es apta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	12	15,0	15,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	36,3
	De acuerdo	20	25,0	25,0	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 48: Grafico de barras del ítem 40



El 38,75% estuvo totalmente de acuerdo que la composición de funciones de los trabajadores es apta y el 25,00% estuvo de acuerdo.