



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**“LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y SU  
INFLUENCIA EN EL NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEORCORP S.A.C EN EL  
DISTRITO DEL CALLAO, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**JOSHEP ANTHONY SARMIENTO LOZANO**

**ASESORA**

**Dra. NERIDA REY CÓRDOVA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**PLANIFICACIÓN**

**LIMA – PERÚ**


**2016**

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña),  
Sarmiento Lozano Joshep Anthony.

Cuyo título es : "LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y SU  
INFLUENCIA EN EL NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA NEOCORP S.A.C EN EL DISTRITO DEL CALLAO, 2016"

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el  
estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (numero) DIECISÉIS (letras).

Los Olivos ,05 de diciembre del 2016



.....  
**Dr. Díaz Saucedo Antonio**  
**PRESIDENTE**



.....  
**Mg. Rosales Domínguez Edith**  
**SECRETARIO**



.....  
**Dra. : Rey Córdova Nerida**  
**VOCAL**

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

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Silvia Lozano Brito y en especial mención a mi excelente papá, José Sarmiento Champa, ya que ellos son mi fortaleza y mis principales maestros quienes me guían con mucha sabiduría; además, y no menos importante, a mi hermana: Silvia Sarmiento, quien fue mi compañera en todo este proceso académico de lo cual sé que este logro será de toda mi familia

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes que me acompañaron y asesoraron a lo largo de esta investigación, a mi asesora la Dra. Nerida Rey Córdova. A todos los docentes que me aconsejaron a lo largo de mi vida académica ya que depositaron su confianza en mí, a mis padres por aportar en para obtener este proyecto, y finalmente a mis amistades, mi enamorada y demás familiares.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Joshep Anthony Sarmiento Lozano con DNI N° 70097964, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, Diciembre del 2016.



---

Joshep Anthony Sarmiento Lozano

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao, año 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

**Sarmiento Lozano Joshep Anthony**

# ÍNDICE

<b>PAGINA DEL JURADO</b>	jError! Marcador no definido.
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b>	jError! Marcador no definido.
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Trabajos previos</b>	<b>1</b>
<b>1.2.1 Antecedentes nacionales</b>	<b>1</b>
<b>1.2.2 Antecedentes internacionales</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema</b>	<b>4</b>
<b>1.3.1 Optimización de la planificación operativa</b>	<b>4</b>
1.3.1 Rendimiento laboral	5
<b>1.3.2 Eficacia laboral</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Formulación de problema</b>	<b>7</b>
<b>1.4.1 Problema general</b>	<b>7</b>
<b>1.4.2 Problemas específicos</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Justificación del estudio</b>	<b>8</b>
<b>1.6 Hipótesis</b>	<b>9</b>
<b>1.6.1 Hipótesis general</b>	<b>9</b>
<b>1.6.2 Hipótesis específicas</b>	<b>9</b>
<b>1.7 Objetivos</b>	<b>9</b>
<b>1.7.1 Objetivo general</b>	<b>9</b>

1.7.2 Objetivos específicos	9
<b>I. MÉTODO</b>	<b>10</b>
2.1 Diseño de investigación	10
2.1.2 Tipo	10
2.1.3 Nivel de investigación	10
2.2 Variables, operacionalización	10
2.3 Población y muestra	14
2.3.1 Población	14
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	14
2.4.1 Técnica e instrumento	14
2.4.2 Validez y confiabilidad.	14
2.5 Métodos de análisis de datos	16
2.6 Aspectos éticos	16
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>17</b>
3.1 Prueba de normalidad	17
3.2 Análisis descriptivo.	18
3.3 Contrastación de hipótesis	24
3.3.1 Hipótesis general	24
3.3.2 Prueba de hipótesis específicas	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>27</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO</b>	<b>33</b>



## RESUMEN

El presente estudio busca el conocimiento de qué manera influye la optimización de la planificación operacional en el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la organización "NEOCORP S.A.C". El principal problema a resolver es el nivel de rendimiento de los colaboradores ya que esto es influido a una buena o mala planificación, la finalidad es de la presente investigación es optimizar los procesos y encontrar una mejora continua en el rendimiento laboral. Se utilizó técnicas e instrumentos para recolectar datos como la encuesta para obtener la información necesaria para el estudio. Se hizo una encuesta tipo Likert para los 45 colaboradores que pertenecen al total de la población luego fueron analizados a través del programa SPSS. Concluyendo a través del análisis del programa con los resultados del estudio determinando la relación e influencia entre la variable optimización de la planificación operacional y la variable nivel de Rendimiento Laboral

**Palabras clave:** Planificación, rendimiento, optimización, desarrollo, efectivo

## ABSTRACT

The present study seeks the knowledge of how to improve the optimization of the operational operation in the level of work performance of the collaborators of the organization "NEOCORP S.A.C". The main problem is to solve the level of performance of the collaborators and the issue of this influencing a good or bad planning, the needs of the present investigation is to optimize the processes and find a continuous improvement in the work performance. Techniques and instruments are included to collect data such as the survey to obtain the necessary information for the study. A Likert survey was carried out for the 45 collaborators who participated in the total population, and were then analyzed through the SPSS program. Conclusion through the analysis of the program with the results of the study determining the relationship and the influence between the variable optimization of the operational planning and the variable level of Labor Performance

**Keywords:** Planning, performance, optimization, development, cash.

# **I INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

La agencia Aduanera Neocorp S.A.C., es una organización que inicio sus actividades en el 2003 ya con 12 años de labor y experiencia en actividades de comercio exterior como intermediarios y representantes ante la administración Aduanera, esta labor la ha estado manejando de manera correcta de acuerdo a los dispositivos legales vigentes siendo uno de sus principales característica el asesoramiento a sus clientes.

Aunque siendo MYPE no cuenta con una buena comunicación efectiva y los trabajadores no tienen en claro las funciones que deben desempeñar dentro de la empresa, a pesar que sus áreas están bien distribuidas teniendo áreas como: Administrativo, Contabilidad, Facturación, Operativa, Comercial Liquidación y Archivo.

La situación que presenta surge desde la no planificación diaria y la mala designación de funciones y es por ello que se tiene que recurrir a soluciones casi improvisadas siendo esto la problemática primordial.

Una carencia del líder en cada equipo se ve reflejada en determinados aspectos del rendimiento laboral del colaborador, pudiendo mejorarse a través de la planificación y organización ejecutadas adecuadamente para prevenir problemáticas, aumentando así la efectividad y rendimiento de los colaboradores.

Por eso que se debe realizar una efectiva planificación operativa para poder tener un incremento del nivel del rendimiento laboral de los colaboradores de la organización.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes nacionales**

Aguilar (2013) en el estudio con título “Calidad de vida y desempeño laboral en docentes de la UGEL 06 Vitarte, Lima -2012” tesis escuela de postgrado para obtener el grado de psicóloga educativa en la Universidad Cesar Vallejo, tiene la finalidad de encontrar la correlación existente entre las variables. Este estudio concluyo con la existencia de correlación alta con una significancia alta entre las variables del estudio de los docentes de la UGEL 06, en el distrito de Vitarte. Por lo tanto a mayor calidad de vida habrá un mayor

desempeño de los docentes.

Pajuelo (2012) en el estudio con título “El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa Car Industry E.I.R.L en el distrito de Ate Vitarte – Lima 2011”, tesis para optar el grado profesional de Licenciada en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Su principal objetivo fue determinar como el clima laboral influye en el rendimiento de la organización Car Industry E.I.R.L. Esta investigación concluye que según la labor de campo y otros estudios realizados se afirma que el 84.78% de los trabajadores no han recibido ni una capacitación en los últimos dos años de su trabajo, del mismo modo el 80.43% de los trabajadores nunca han recibido incentivos salariales, recompensas ni ascensos, así como un 71.74% se encuentran totalmente en desacuerdo con la numeración que perciben por su trabajo realizado. De lo que se concluye que la empresa Car Industry E.I.R.L existe un personal desmotivado que influye negativamente con el rendimiento laboral

Nava (2009) en el estudio que tiene como título “la planificación operativa y las técnicas de presupuesto por programa y por proyecto”, el cual tuvo como objetivo estudiar los procedimientos para presupuestar proyectos, programas y la repercusión de estos para planear operación organizacional, el estudio fue experimental, documentado y campo. Se concluyó que es una herramienta imprescindible la planificación ya que permitirá un equilibrio, eficiencia y efectividad en el accionar del estado, de igual manera estos actos deben ser acompañados por herramientas para presupuestar, pudiendo así desarrollar hipótesis propuestas y direccionadas para mejorar en la población su calidad de vida, ayudando así a la formación del país

Zerpa (2014) en el estudio con título “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la subgerencia del archivo registral físico Lima, del Reniec, 2014” tuvo como objeto principal concluir en qué proporción se correlaciona el ambiente en la organización con el desempeño laboral de los colaboradores de la subgerencia del archivo registral físico Lima, del RENIEC, 2014. Este estudio concluyo la existencia de correlación de 0.766, indicando que una correlación alta, por lo tanto entre las variables clima y desempeño laboral existe una correlación significativa y directa en lo colaboradores de la subgerencia del archivo registral físico Lima, del Reniec-2014.

Candeloro, P. (2004) en el estudio “Desempeño laboral explicado desde la Teoría de las competencias y la teoría de la revolución de las fortalezas”, tuvo la finalidad principal de encontrar en que rango las teorías competencia y revolución de fortalezas

explicaran el desempeño laboral de una organización farmacéutica. Este estudio concluyo que las organizaciones se deben adaptar y anticipar a los cambios para así lograr un aumento en la producción teniendo como base el potencial de los colaboradores.

Carrera (2012) en el estudio “Correlación entre las competencias evaluadas en el assement center sociopsicodramatico y el desempeño laboral”; teniendo como objeto principal la determinación del nivel de vinculación existente entre el grado presencial y competitividad evaluada en un conjunto de personas por medio de la técnica de assement center sociopsicodramatico y desempeño laboral. Este estudio llego a concluir que evaluar las dimensiones del desempeño contextual es en mayoría mostrado a través de un grado correlación según el nivel presencial de las competitividades laborales.

### **1.2.2 Antecedentes internacionales**

Según Gómez (2014) en la investigación “Propuesta de una planificación estratégica e indicadores de desempeño para la empresa Talleres mil usos “ que tiene como finalidad el planteamiento de una propuesta, que resulte positivamente para poder plantear estrategias que se propongan, esto se reconoció por medio de una exploración financiera, realizando dos modelos proyectistas, una sin planear estrategias y otra implementado planes estratégicos, resultando en un aumento del flujo efectivo neto, indicando el crecimiento económico para la organización y el poder participar en el mercado. Recomendó el desarrollo de un plan constante para capacitar a los colaboradores del taller, instruyendo un manejo correcto de la maquinaria e instrumentos, tecnología y medidas de seguridad laboral en la organización.

Jaén (2010) realiza la investigación “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de los factores psicosociales “, tuvo como objetivo principal del estudio adquirir el conocimiento sobre las capacidades de las variables motivación, personalidad y percepción de los aspectos psicosociales en la organización, con la finalidad de definir como rinde los colaboradores mexicanos dedicados a la protección privada. Por lo cual se quiere determinar la influencia de laborar con colaboradores que se desarrollan en variedades de actividades laborales, pero en el estudio se enfocó con los vigilantes de seguridad. Además, los que participan son colaboradores de la misma organización, de tal manera que se controla en lo posible, otros aspectos estructurales que contaminarían los resultantes del estudio tales como las

culturales individuales, salarios, entre otras.

Mejía (2012) a través de su estudio con título “Evaluación de desempeño con enfoque con las competencias laborales” que tuvo como objeto principal la identificación potencial, remuneración de acuerdo al rendimiento, el incremento del desempeño de las actividades laborales, procurar y fomentación de la implicancia de los colaboradores con las metas de organizativas. Este estudio concluyó con que evaluar según las competencias laborales, es importante para poder identificar como el agente de servicio telefónico es eficiente en su puesto de laboral.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Optimización de la planificación operativa**

La planeación operativa debe contener los fundamentos para alcanzar metas, mediante normas y procesos organizativos, para así poder realizar una asignación y verificación de los recursos del mismo, el objeto es la construcción efectiva para administrar, una organización para que cumpla sus metas.

La planificación operativa se procesa ordenadamente permitiendo la selección, organización y presentación de manera integral los objetivos, actividades y asignación de recursos a los elementos del proyecto en un tiempo determinado.

La planificación son las acciones en conjunto realizadas por una organización para concretar resultados planteados a futuro permitiendo la toma de decisiones concretas haciendo además posible una organización productiva y eficiente coordinando esfuerzos para las ejecuciones decisivas, dando seguimiento constante, y así dar la atención adecuada a través de un planeamiento para solucionar un problema identificado.

Es un plan integral compuesto por las políticas, metas, y acciones en cadena en una organización, sacando ventaja sobre la competencia.

Es la manera por el cual se adapta las características de la organización en razón al ambiente cambiante generando un beneficio para esta; sacando beneficio de las oportunidades, y también evaluar los peligros que se susciten al cumplir metas y objetivos.

## **Ventajas**

Los beneficios de realizar un planeamiento se puede sintetizar de la siguiente manera:

1. Incentiva al desarrollo organizacional estableciendo el uso adecuado de los recursos
2. Reducción de las incertidumbres presentadas a largo plazo, aunque no hayan sido eliminadas.
3. Preparación de la organización para poder hacer frente a los imprevistos presentados, garantizando en un mayor nivel el éxito
4. Reducción mínima de riesgos, aprovechando al máximo cada oportunidad presentada.
5. Proporcionar componentes para una mejor gestión.
6. Disminución de los problemas de mayor repercusión, también proporciona a la gerencia un mejor rendimiento por los esfuerzos realizados y el tiempo usado para cumplirlos

## **Desventajas**

Por su parte las desventajas de la planeación se sintetizan en los siguientes puntos

1. La falta de precisión de datos a futuro.
2. Los costos pueden sobrepasar la utilidad generada.
3. El estancamiento del proceso por la falta de iniciativa individual del equipo laboral.

### **1.3.1 Rendimiento laboral**

Faria (1995) refiere al rendimiento laboral como la resultante del comportamiento del colaborador en la realización de sus actividades laborales, dependiendo del proceso de mediación entre este y la organización. A raíz de este contexto, es de importancia que se brinde una estabilidad laboral a los colaboradores que ingresaran a la organización donde se les ofrecerá beneficios que según lo requiera la actividad laboral que desenvolverá en la organización. Hace también mención que el rendimiento laboral es considerado un componente indispensable que mide la efectividad y los logros en una organización. Por

ende una si la organización brinda una estabilidad laboral al colaborador, también le brinda tranquilidad, un acorde estado emocional, motivación y bienestar. De tal manera que las condiciones del colaborador harán que se enfoquen en realizar mejor sus actividades laborales y mejorar personalmente.

Se hace también referencia de aquellas competencias adquiridas en la organización, gracias a las experiencias, habilidades, actitudes, conocimientos, que usamos para poder concretar objetivos, obteniendo resultados esperados, por las exigencias de la organización.

También son aspectos relacionados a la aptitud, comportamientos disciplinarios, la productividad y características personales requeridas para desempeñar determinadas actividades y puestos laborales.

Chiavenato (2000) sustenta como aquel desempeño eficiente personal para laborar en las organizaciones, y que es necesaria para estas, funcionando para el colaborador para que cumpla metas y obtenga una satisfacción laboral.

### **1.3.2 Eficacia laboral**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL ) (2006) lo refiere como aquel nivel para cumplir de objetivos propuestos y en como la qué organización lo está cumpliendo a la par con sus objetivos principales. Se desea concretar los objetivos, mediante actitudes y efectividad.

Para promocionar la eficacia en los colaboradores se tiene que realizar cambio importantes en la organización orientado a resultados, las características influyentes en la eficacia laboral es la habilidad de los colaboradores en la realización de sus actividades, la autogestión es de relevancia para que tengan una autonomía para la resolución de problemáticas y el compromiso para poder realizar las actividades según su puesto laboral.

### **Teoría X y Teoría Y**

Mc Gregor trabajo en el estudio “El lado Humano de la Organización” el cual refiere al razonamiento de los ejecutivos como la “Teoría X” y la “Teoría Y”. La teoría “X” es aquella perspectiva tradicional que hay según el tipo de gestión de la directiva en una organización por lo que:

1. El hombre ordinal tiene un rechazo intrínseco hacia sus laborales, haciendo que evite en las oportunidades que tenga.
2. La tendencia del hombre para no laboral , tiende a que las organizaciones tengan que gestionar y dirigir a estos individuos para que cumplan metas y objetivos de manera eficiente, o si no se verá repercutido en la remuneración que perciban o alguna otra amonestación según requiera y realice la organización.
3. El individuo promedio tiene la preferencia que tenga una persona que gestione sus actividades, así podrá evitar y omitir responsabilidades, haciendo que tenga pocas ambiciones personales, deseando en una mayor estabilidad y seguridad en la organización.

La teoría “Y” es la complementación entre objetivos de cada individuo con la organización; por lo que la Teoría “Y”:

1. Es aquella realización de empeño físico y mental para realizar una labor de manera natural.
2. La intervención externa y la intimidación por una sanción, no debería de ser las especiales formas para poder incentivar el empeño de los individuos para cumplir objetivos de la institución. El individuo tendrá que ser dirigido y controlado para realizar servicios para el compromiso y cumplimiento de objetivos.
3. El compromiso de objetivos está basado en las recompensas que se asocian con la culminación de actividades laborales.
4. El individuo ordinal tiende a aprender en debidas circunstancias, ya que así busca responsabilidades por sí mismos.

## **1.4 Formulación de problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera Influye la optimización de la Planificación operativa en el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?



### **1.4.2 Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera influye los procesos en el nivel rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?
- b. ¿De qué manera influye el control en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?
- c. ¿De qué manera influye el entorno organizacional en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?

### **1.5 Justificación del estudio**

La planificación en una organización es de relevancia puesto que permite que los directivos o gerentes de las mismas, se comprometan con la organización, lo que les lleva a trabajar en equipo para lograr los objetivos que se proponen por ende la presente investigación, hace una identificación de la influencia de la planificación operacional orientado en las instituciones, en el rendimiento de los colaboradores y así poder encontrar la existencia de influencia positiva o negativa y cuáles son los aportes que se debe realizar obteniendo así resultados óptimos de acuerdo a lo planificado .

Esta investigación da a mostrar la importancia que tiene la planificación operacional, como estas competencias y acciones en las organizaciones repercuten en la efectividad laboral.

Esto ayudara principalmente a los trabajadores ya que lo que se busca es que ellos desempeñen una correcta labor teniendo un buen rendimiento y en consecuencia se tendrá una organización correctamente operativa y rentable.

Teniendo una buena planificación operativa correctamente establecida adicionando el compromiso de todos los colaboradores yendo a un solo objetivo conlleva a un desempeño colectivo muy beneficioso para la organización.

Las rentabilidades son: una nueva manera para analizar y mejoramiento de la efectividad y eficacia laboral, aprendiendo de la significancia de la planificación operacional y limitaciones de los desempeños realizados en la organización

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

La optimización de la Planificación operativa influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

- a) Los procesos influyen de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.
- b) El control organizacional influye de manera significativa en el nivel rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.
- c) El entorno organizacional influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Conocer de qué manera influye la optimización la Planificación operativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a) Conocer de qué manera influye los procesos en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016
- b) Conocer de qué manera influye el control organizacional en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016
- c) Conocer de qué manera influye el entorno organizacional en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016

## II MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

#### 2.1.1 Diseño de la investigación

El diseño del estudio es no experimental ya que la observación del fenómeno se dio sin alterarlo para su análisis. Es de corte transaccional ya que se recopiló la información en datos cuantificados en un momento y tiempo único.

#### 2.1.2 Tipo

El presente estudio es de tipo aplicada. Se define como aquel propósito práctico inmediato definido, por lo que se estudia para poder intervenir, modificar o realizar transformaciones en un grupo determinado de la realidad.

#### 2.1.3 Nivel de investigación

Es un estudio explicativo causal correlacional. Por lo que es correlacional ya que mide la correlación existente por parte de las dos variables. Es explicativa ya que demuestra un fenómeno y determina a través de una respuesta el origen de acontecimientos físicos y sociales. Es causal porque tiene como primacía obtener demostración del vínculo efecto y causa.

### 2.2 Variables, operacionalización

#### 2.2.1 Variables

##### Tabla 1

*Variables de investigación*

VARIABLES	
<b>Variable 1</b>	Optimización de la planificación operativa (Independiente)
<b>Variable 2</b>	Nivel del rendimiento laboral (Dependiente)

*Fuente:* Elaboración propia

## **A. Optimización de la planificación operativa**

Meza (2003) la refiere como aquel procedimiento moldeado y estratificado el cual permite la selección, organización y presentación de manera integrada a los objetivos, recursos y actividades asignados a un proyecto planteado, para un tiempo determinado.

Robbins (2005) menciona que es la un planeamiento operacional o presupuestal, de manera intensiva, es una expresión de terminología financiera en planes tácticos usados por la organización o la planificación de la Administración por objetivos.

### **1. El análisis contextual**

Robbins (2005) menciona que está compuesto por un grupo de herramientas y metodologías, de tal manera que se pondrá en evaluación los límites externos e internos de la organización.

## **B. Nivel del rendimiento laboral**

Chiavenato (2000) menciona que el desempeño son los actos o comportamientos que se observan en los colaboradores, para que cumplan logros objetivos en la organización.

### **1. Eficacia Laboral**

CEPAL (2006) hace referencia que es aquel nivel de cumplimientos de objetivos planificados por la organización, y que deben de ser fundamentales para esta. También se da con la determinación del nivel de los objetivos, actitudes y efectividad.

### **2. Eficiencia Laboral**

Para CEPAL (2006) es aquella correlación de dos magnitudes físicas, la productividad de un servicio o bien y los componente que se utilizaron para concretar estos productos.

**Tabla 2.**

*Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES
<b>INDEPENDIENTE:</b>  <b>OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA</b>	Para Meza (2003) la planeación operacional es aquel procesamiento estratégico para poder hacer una selección, organización y presentación de manera integral las metas también se manejara la asignación de factores para los proyectos.	La planeación operacional consiste en poder cumplir con las funciones y lograr los objetivos de la organización	<b>Procesos</b>	Herramientas laborales	Ordinal	
				Acceso a recursos		
			<b>Control</b>	Evaluación		
				Capacitación		
<b>Entorno organizacional</b>	Condiciones Internas					
	Condiciones Externas					
<b>DEPENDIENTE:</b>  <b>NIVEL DEL RENDIMIENTO LABORAL</b>	Chiavenato (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son de vital importancia para cumplir objetivos organizacionales. Se entiende por desempeño o rendimiento laboral a todas las acciones que realizan		<b>Motivación</b>	Flexibilidad en el trabajo		
				Seguridad laboral		
			<b>Remuneración</b>	Beneficios		
				Reconocimientos		
			<b>Compromiso laboral</b>	Iniciativa		
	Liderazgo					

*Fuente:* Elaboración propia

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población está compuesta por 45 trabajadores de la Agencia Aduanera Neocorp S.A.C.

### **2.3.2. Muestra**

Para determinar el tamaño de la muestra se consideró el total de la población

Por lo que se usara la muestra censal, es decir que todos los individuos pueden pertenecer a la muestra de tal manera que será igual a la población, ya que si de la población sacamos una muestra, la cantidad obtenida no será representativa y empobrecerá el trabajo de investigación, por lo que utilizaremos la muestra intencionada. Es por ello que la muestra es los 45 colaboradores de la Empresa Neocorp S.A.C.

## **2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1 Técnica e instrumento**

La técnica aplicada al estudio fue la encuesta y se utilizara un instrumento que es un cuestionario con alternativas para responder de tipo Likert, consto así el cuestionario por 24 preguntas, 12 preguntas fueron para la primera variable independiente y 12 para poder hacer la medición de la variable dependiente, se elaboró a través de los indicadores pertenecientes a cada variables estudiada.

### **2.4.2 Validez y confiabilidad.**

#### **2.4.2.1 Validez**

El instrumento cuestionario fue validado por tres asesores y expertos del curso, los cuales realizaron las correcciones y observaciones según fuera el caso.

**Tabla 3.**  
*Validación de expertos*

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
<b>Experto 1</b>	Dr. Pérez Regalado Eliana	Aplicable	Investigador
<b>Experto 2</b>	Dr. Rosa Ruiz de Garavito	Aplicable	Investigador
<b>Experto 3</b>	Dra. Gloria Ruiz Sarmiento	Aplicable	Investigador

*Fuente:* Elaboración propia

#### 2.4.2.2 Confiabilidad

Para la investigación se utilizará como instrumento el cuestionario que consto de 24 preguntas el cual se pasara por un análisis de confiabilidad a través del programa SPSS.

**Tabla 4.**  
*Caso procesos resumen*

	N	%
Valido	20	100,0
<b>Casos</b> Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

*Fuente:* SPSS

**Tabla 5.**  
*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
,802	24

*Fuente:* SPSS

**Tabla 6.**  
*Tabla de valores*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Bajo confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

*Fuente:* George y Mallery (2006)

Interpretación:

Del análisis de fiabilidad arrojó un 0,802 y según la tabla de valores, se determinó que el

cuestionario es de alta confiabilidad.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Se empleó el programa SPSS versión 20, es un sistema para las ciencias sociales y es utilizado para obtener datos estadísticos y los resultados pueden ser mejor comprendidos, para poder dar confiabilidad al instrumento, realizar la prueba de normalidad donde se determinó que se necesita realizar una correlación de Spearman que se utilizó para contrastar las hipótesis entre variables y dimensiones.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los resultados serán veraces y los datos suministrados por la organización, la identidad de los individuos que participan en el estudio serán anónimas para no perjudicar su labor, además se respetará los derechos de autor

El presente trabajo fue elaborado con honestidad respetando a cada uno de los autores mencionados en la investigación presentada



### III. RESULTADOS

#### 3.1 Prueba de normalidad

Si  $N < 50$  entonces usamos Shapiro-Wilk

**H<sub>0</sub>**: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos- Rho de Pearson)

**H<sub>a</sub>**: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos- Rho de Spearman)

#### Método de decisión

Si el valor de sig.  $< 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si el valor de sig.  $> 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

#### Tabla 6.

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
<b>OPTIMIZACION_DE_LA_PLANIFICACION_OPERATIVA</b>	,935	45	,015
<b>NIVEL_DEL_RENDIMIENTO_LABORAL</b>	,939	45	,020

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

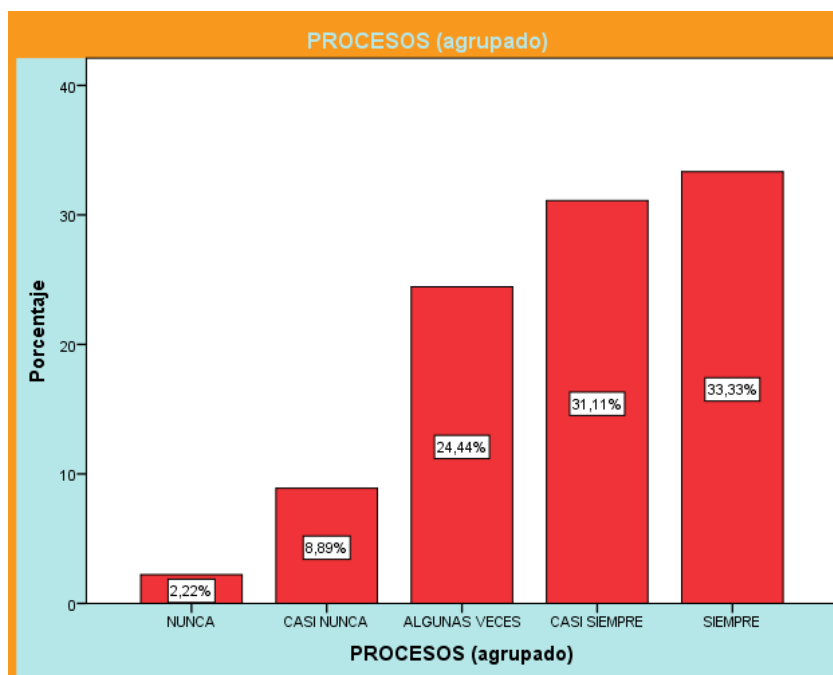
En la Tabla 6 se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk que dio como resultante 0.01 y 0.02, siendo estas menores a 0.05 indicando que es un estudio no paramétrico porque también los datos no tienen una distribución normal.

### 3.2 Análisis descriptivo.

**Figura N° 1: Dimensión de procesos**

#### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 2.22% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Procesos, un 33.33% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.



**Tabla. 7**

*Procesos (agrupado)*

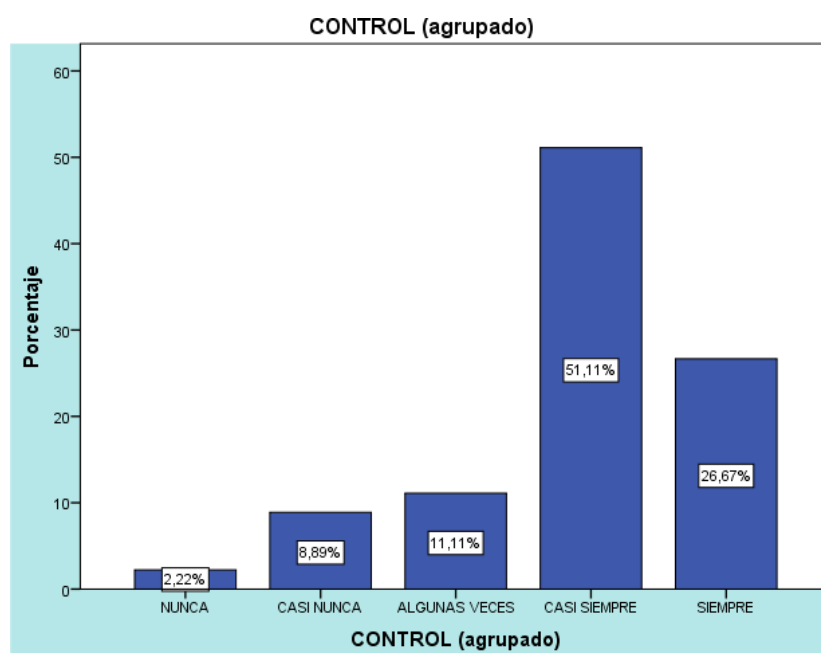
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NUNCA</b>	1	2,2	2,2	2,2
<b>CASI NUNCA</b>	4	8,9	8,9	11,1
<b>ALGUNAS VECES</b>	11	24,4	24,4	35,6
<b>CASI SIEMPRE</b>	14	31,1	31,1	66,7
<b>SIEMPRE</b>	15	33,3	33,3	100,0
<b>Total</b>	45	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

**Figura N° 2: Dimensión de control**

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 2.22% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Control, un 26.67% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.



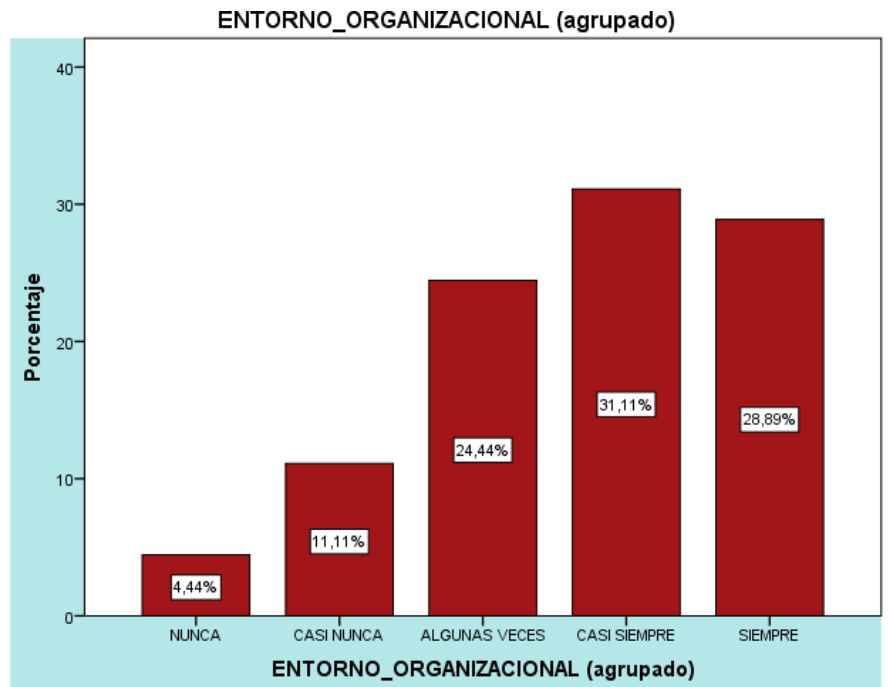
**Tabla. 8**

*Control (agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NUNCA</b>	1	2,2	2,2	2,2
<b>CASI NUNCA</b>	4	8,9	8,9	11,1
<b>ALGUNAS VECES</b>	5	11,1	11,1	22,2
<b>CASI SIEMPRE</b>	23	51,1	51,1	73,3
<b>SIEMPRE</b>	12	26,7	26,7	100,0
<b>Total</b>	45	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

**Figura N° 3: Dimensión de entorno organizacional**



**INTERPRETACIÓN:**

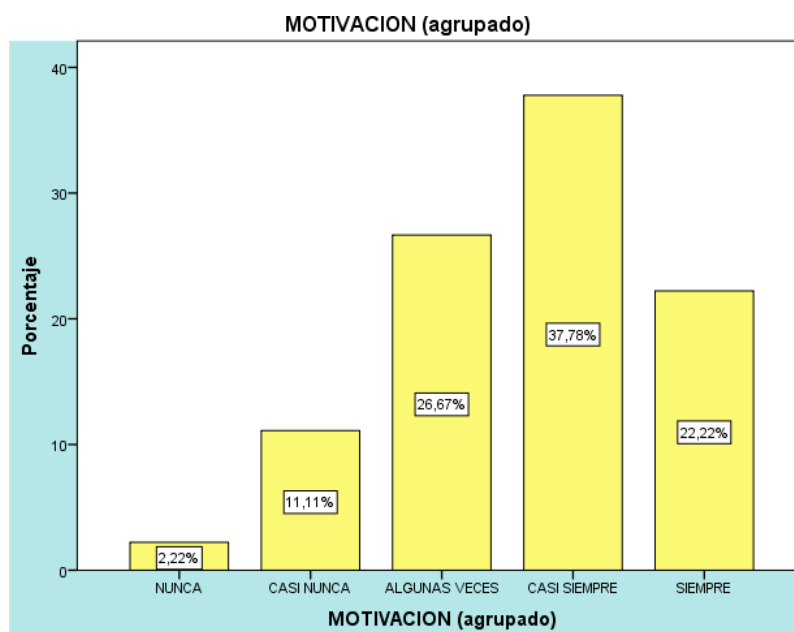
De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 4.44% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Entorno organizacional, un 28.89% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.

**Tabla. 9**  
*Entorno organizacional (agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	<b>NUNCA</b>	2	4,4	4,4
	<b>CASI NUNCA</b>	5	11,1	15,6
	<b>ALGUNAS VECES</b>	11	24,4	40,0
	<b>CASI SIEMPRE</b>	14	31,1	71,1
	<b>SIEMPRE</b>	13	28,9	100,0
	<b>Total</b>	45	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración a través del SPSS

**Figura N° 4: Dimensión de motivación**



**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 2.22% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Motivación, un 22.22% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.

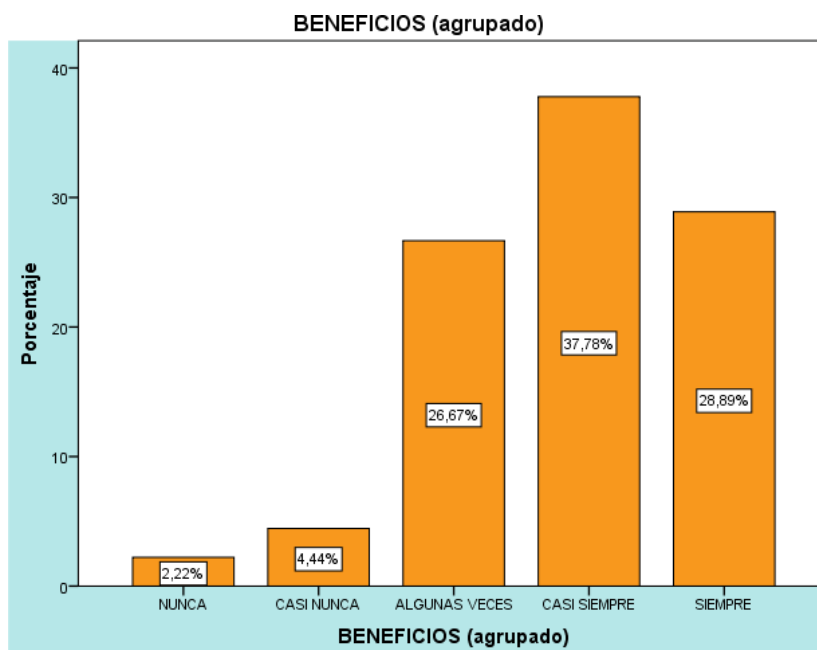
**Tabla 10.**

*Motivación (agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NUNCA</b>	1	2,2	2,2	2,2
<b>CASI NUNCA</b>	5	11,1	11,1	13,3
<b>ALGUNAS VECES</b>	12	26,7	26,7	40,0
<b>Válido CASI SIEMPRE</b>	17	37,8	37,8	77,8
<b>SIEMPRE</b>	10	22,2	22,2	100,0
<b>Total</b>	45	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

**Figura N° 5: Dimensión de beneficios**



**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 2.22% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Beneficios, un 28.89% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.

**Tabla 11.**  
*Beneficios (agrupado)*

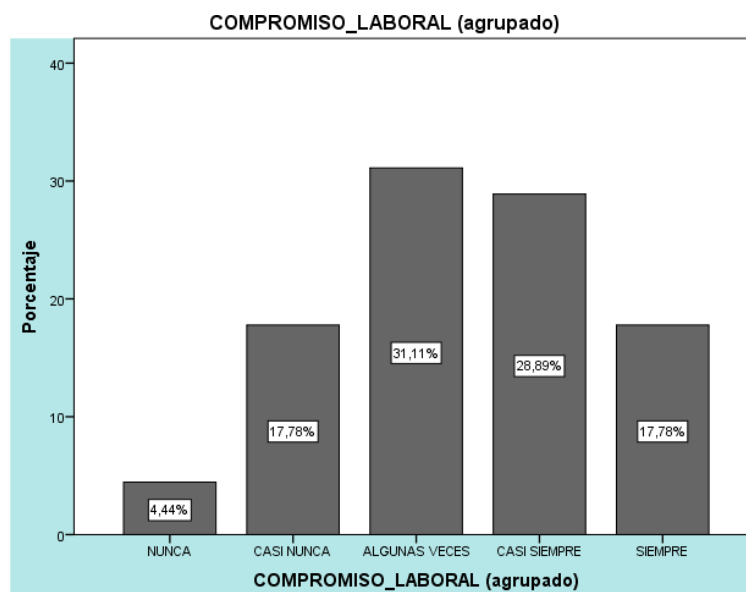
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NUNCA</b>	1	2,2	2,2	2,2
<b>CASI NUNCA</b>	2	4,4	4,4	6,7
<b>ALGUNAS VECES</b>	12	26,7	26,7	33,3
<b>CASI SIEMPRE</b>	17	37,8	37,8	71,1
<b>SIEMPRE</b>	13	28,9	28,9	100,0
<b>Total</b>	45	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

**Figura N° 6: Dimensión de compromiso laboral**

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a los resultados podemos interpretar que el 4.44% de la muestra respondió nunca a la dimensión estudiada, Compromiso laboral un 17.78% respondió siempre a la dimensión en estudio, en el distrito del Callao en el año 2016 Neocorp S.A.C.



**Tabla 12.**  
*Compromiso laboral (agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	NUNCA	2	4,4	4,4
	CASI NUNCA	8	17,8	22,2
	ALGUNAS VECES	14	31,1	53,3
	CASI SIEMPRE	13	28,9	82,2
	SIEMPRE	8	17,8	100,0
	<b>Total</b>	45	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración a través del SPSS

### 3.3 Contrastación de hipótesis

#### 3.3.1 Hipótesis general

**Ha:** La optimización de la Planificación operativa influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Ho:** La optimización de la Planificación operativa no influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Tabla 13.**  
*Correlación entre variables*

		Variable Independiente	Variable Dependiente
Spearman's rho	CorrelationCoefficient	1,000	,207*
	Variable Independiente		
	Sig. (2-tailed)	.	,031
	N	109	109
	CorrelationCoefficient	,207*	1,000
	Variable Dependiente		
	Sig. (2-tailed)	,031	.
	N	109	109

*Fuente: Elaboración a través del SPSS*

#### **Interpretación:**

Se observa que el valor de  $p= 0.031$ , esta es menor a 0.05, rechazando así la  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna. De tal manera se demuestra que la optimización de la planificación operativa si influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de Neocorp S.A.C del distrito del callao en el año 2016.



### 3.3.2 Prueba de hipótesis específicas

**Ha:** Los procesos influyen de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Ho:** Los procesos no influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Tabla 14.**

*Correlación variable dependiente y dimensión procesos*

*Correlación entre variables*

		Variable Independiente		Procesos
Spearman's rho	Variable Independiente	CorrelationCoefficient	1,000	,264*
		Sig. (2-tailed)	.	,005
		N	109	109
	procesos	CorrelationCoefficient	,264*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	.
		N	109	109

*Fuente: Elaboración a través del SPSS*

#### **Interpretación:**

Se observa que el valor de  $p= 0.005$ , esta es menor a 0.05, rechazando así la  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna. De tal manera se demuestra que los procesos si influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de Neocorp S.A.C del distrito del callao en el año 2016.

**Ha:** El entorno organizacional influye de manera significativa en el nivel rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Ho:** El entorno organizacional no influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.

**Tabla 14.**  
*Correlación variable dependiente y dimensión procesos*

			Variable Independiente	Análisis Contextual
Spearman's rho	Variable dependiente	CorrelationCoefficient	1,000	,207*
		Sig. (2-tailed)	.	,035
		N	109	109
Análisis contextual		CorrelationCoefficient	,202*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,035	.
		N	109	109

*Fuente: Elaboración a través del SPSS*

### Interpretación

Se observa que el valor de  $p= 0.035$ , esta es menor a 0.05, rechazando así la  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna. De tal manera se demuestra que el entorno organizacional de la organización influye de manera significativa en el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de Neocorp S.A.C del distrito del callao en el año 2016.

## **IV. DISCUSIÓN**

Según los resultados del presente estudio, se llegó a identificar lo siguiente:

Se ha verificado que se presenta un problema en la empresa Neocorp S.A.C a través de la interrogante “cree que su nivel de desempeño es el correcto” indica que el 57% de colaboradores mencionan que el rendimiento no es el adecuado con respecto a los demás.

También se determinó que el objetivo general del estudio es demostrar la manera cómo influye la optimización de la planificación operativa en el nivel de rendimiento laboral como muestra los resultados de la pregunta “Tiene el respaldo de sus jefes y compañeros” dio como resultante que el 70% de los colaboradores de Neocorp S.A.C. tiene en consideración la falta de apoyo por parte de su jefe.

### **Primera**

La hipótesis general se tuvo como resultante que la correlación Spearman da un valor  $p=0.031$  siendo esta menos de 0.05; por lo que se rechaza la  $H_0$  implicando la aceptación de la hipótesis alterna. De tal manera que se demuestra que la planeación operacional si influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el Callao en el 2015.

Dichos resultados tienen coherencia con Gómez (2014) en su investigación “Propuesta de una planificación estratégica e indicadores de desempeño para la empresa Talleres mil usos “que tiene como finalidad el planteamiento de una propuesta, que resulte positivamente para poder plantear estrategias que se propongan, esto se reconoció por medio de una exploración financiera, realizando dos modelos proyectistas, una sin planear estrategias y otra implementado planes estratégicos, resultando en un aumento del flujo efectivo neto, indicando el crecimiento económico para la organización y el poder participar en el mercado. Recomendó el desarrollo de un plan constante para capacitar a los colaboradores del taller, instruyendo un manejo correcto de la maquinaria e instrumentos, tecnología y medidas de seguridad laboral en la organización.

## **Segunda**

Para la hipótesis específica 1 se tuvo como resultante que la correlación Spearman da un valor  $p= 0.005$  siendo esta menos de 0.05; por lo que se rechaza la  $H_0$  implicando la aceptación de la hipótesis alterna. De tal manera que se demuestra que el control organizacional si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el Callao en el 2016.

Los resultados obtenidos se comparó con la investigación de Nava (2009) “La Planificación Operativa y las Técnicas de Presupuesto por programa y por proyecto” el cual tuvo como objetivo estudiar los procedimientos para presupuestar proyectos, programas y la repercusión de estos para planear operación organizacionales, el estudio fue experimental, documentado y campo. Se concluyó que es una herramienta imprescindible la planificación ya que permitirá un equilibrio, eficiencia y efectividad en el accionar del estado, de igual manera estos actos deben ser acompañados por herramientas para presupuestar, pudiendo así desarrollar hipótesis propuestas y direccionadas para mejorar en la población su calidad de vida, ayudando así a la formación del país. Donde no se coincide del todo ya que el ven una manera de solución un análisis financiero y técnicas de presupuesto y nosotros afirmamos que se necesita un control y planificación laboral para un mejor rendimiento en los trabajadores de NEOCORP S.A.C pero si coincidimos en que se necesita un optima planificación laboral para obtener mejores resultados.

## **Tercera**

Para la hipótesis específica 2 se tuvo como resultante que la correlación Spearman da un valor  $p= 0.035$  siendo esta menos de 0.05; por lo que se rechaza la  $H_0$  implicando la aceptación de la hipótesis alterna. De tal manera que se demuestra que el entorno organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de NEOCORP S.A.C en el callao 2016.

Los datos obtenidos se asemejan con Pajuelo, M(2012) en su investigación “El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de la empresa Car Industry E.I.R.L en el distrito de Ate Vitarte –Lima 2011”, ya que Esta investigación concluye que de acuerdo al trabajo de campo y otras investigaciones realizadas se puede afirmar que el 84.78% de los trabajadores no han recibido ni una capacitación en los últimos dos años de

su trabajo, del mismo modo el 80.43% de los trabajadores nunca han recibido incentivos salariales, recompensas ni ascensos, así como un 71.74% se encuentran totalmente en desacuerdo con la numeración que perciben por su trabajo realizado. De lo que se concluye que la empresa Car Industry E.I.R.L existe un personal desmotivado que influye negativamente con el rendimiento laboral Tras la investigación se pudo observar que los trabajadores de Neocorp S.A.C también se encuentran con poca motivación ya que sienten que se debe mejorar el entorno organizacional para un mejor rendimiento laboral

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se ha demostrado el objetivo general y que existe una influencia entre la optimización de la Planificación operativa el nivel de rendimiento, lo cual indica que tiene una correlación positiva media, entonces se concluye que si existe una buena planificación operativa se mejorara el nivel de rendimiento de los colaboradores y se tendrá óptimos objetivos .

### **Segunda**

Se ha demostrado el objetivo específico y que existe una influencia entre los procesos y la optimización de la Planificación operativa con una correlación de ,264 lo cual indica que tiene una correlación positiva débil, entonces se concluye que se puede mejorar el control sistemático de la organización para una mejora continua en los procesos y el rendimiento laboral..

### **Tercera**

Se ha demostrado el objetivo específico y que existe una influencia entre el entorno organizacional y el nivel de rendimiento laboral con una correlación de ,202 lo cual indica que tiene una correlación positiva débil, entonces se concluye que si se mejora este punto y se trabaja en un entorno adecuado las posibilidades de un rendimiento requerido son muy altas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Realizar mejoras en el plan de trabajo analizando las sugerencias y opiniones de los mismos trabajadores, para ellos nos podríamos apoyar con encuestas o entrevistas rápidas sobre qué cambios se podrían realizar para que ellos estén a gusto con la línea de trabajo y puedan tener un mejor rendimiento laboral.

### **Segunda**

Ejecutar un plan de las actividades de los colaboradores para determinar el tiempo correcto de la realización de los despachos, junto a ello se debe identificar qué situaciones impiden la realización correcta de los despachos, también mejorar las herramientas utilizadas en la ejecución los despachos.

### **Tercera**

Generar la motivación de los trabajadores ya sea realizando retroalimentación constante para incentivar el trabajo, se tiene que premiar a los trabajadores que llegan a sus objetivos haciéndolos notar que marcan la diferencia ante los demás para que así sientan que su trabajo si es reconocido y así también motivar a los demás trabajadores a una mejora constante.

## REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2013). Calidad de vida y Desempeño Laboral en docentes de la UGEL 06 Vitarte, Lima, 2013 (Tesis de Licenciatura). (Acceso el 23 de Mayo)
- Bernal, A. (2006). Metodología de la Investigación .Colombia: Pearson.
- CANDELORO, P. (2004). Desempeño Laboral explicado desde la teoría de las competencias y la teoría de la revolución de las fortalezas. (Tesis de Licenciatura).Tesis recuperada <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1298.pdf>
- Carrera, L. (2012). Correlación entre las competencias evaluadas en el assement center sociopsicodramático y el desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura).Tesis recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9904.pdf>
- CEPAL (2006) Indicadores de desempeño en el sector público. República Dominicana. Seminario
- CHIAVENATO, I. (2000), Administración de Recursos, 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.
- FARIA, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. México: Noriega Editores.
- HERNANDEZ, F. (1997). Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.
- HUAMANCHUMO H., RODRIGUEZ J. (2015).Metodología de la Investigación en las Organizaciones. Perú: Editorial Summit
- KEARL Bryant E. (1998). The Presentation of Statistical Information. Audio Visual Communication Review
- LEON, E. (2003). *Planificación Operativa*. Recuperado de <http://unpan1.un.org/EF01EB53-9FDA-44CA-83BE-8BBD70710329/FinalDownload/DownloadId40189E3CBB4A342809FC960034EBA7E7E>
- MEJIA, C. (2012). Evaluación de desempeño con enfoque con las competencias laborales. (Tesis de Licenciatura). Tesis recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- MENDEZ, M. (1984). Estudio de Planificación Operativa de las áreas del servicio de parques nacionales de Costa Rica. (Tesis de Posgrado). Tesis recuperada de <http://orton.catie.ac.cr/reprodoc/A2528E/A2528E.PDF>
- MOLINS, M. (1998). Teoría de la Planificación. Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación Universidad central de Venezuela.
- NAVA, A. (2009). La Planificación Operativa y las Técnicas de Presupuesto por programa y por proyecto(Tesis de Magister). Tesis recuperada de <http://pcc.faces.ula.ve/Tesis/Maestria/Robetr%20Nava/TESIS%20LIC.%20ROBERT%20NAVA.pdf>
- ROBBINS, S (2005). “Administration”.Ed. Prentice Hall.6ª Edición.
- RODRIGUEZ, M. (1998). Agentes y/o factores de riesgo, efectos y consecuencias en el desempeño laboral de los técnicos radiólogos. (Tesis de Licenciatura). Tesis recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3854>.



**ANEXO**

**CUESTIONARIO NEOCORP S.A.C**

**INSTRUCCIONES**

Marcar con una X la respuesta que considere adecuada en el casillero en blanco correspondiente al enunciado según las alternativas

- 1.NUNCA(N)
- 2.CASI NUNCA (CN)
- 3.ALGUNAS VECES (AV)
- 4.CASI SIEMPRE (CS)
- 5.(SIEMPRE)

<b>PREGUNTAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Tiene acceso a todas las herramientas y sistemas que brinda la empresa para ejecutar su trabajo					
2	En la empresa realizan retroalimentación para sus trabajadores					
3	Toma como ejemplo las acciones de sus supervisores					
4	Tiene el respaldo de sus jefes y compañeros					
5	El área donde se encuentra cuenta con los implementos y herramientas necesarias para realizar su trabajo					
6	Realiza su trabajo considerando las metas planteadas					
7	Es fácil para usted conseguir ayuda del personal de tu área u otras					
8	Se da un buen servicio en la empresa					
9	Tiene una buena relación con su jefe directo					
10	Considera adecuada la supervisión de su trabajo					
11	Realiza sus funciones de manera proactiva					
12	Cuando se le presenta alguna adversidad su jefe tiene consideraciones con usted					
13	Tiene limitación para poder utilizar las herramientas de trabajos útiles para su puesto					
14	La empresa le da facilidades para realizar su trabajo					
15	El supervisor toma en cuenta sus necesidades personales					
16	Considera a su jefe un buen líder					
17	Realizan capacitaciones en su empresa de acuerdo a sus funciones					
18	Existe una buena planificación diaria					
19	Usted considera que diseñan bien los roles de trabajo					
20	Siente que su trabajo es importante en la organización					
21	Me siento seguro y estable en mi empleo					
22	El salario que recibo satisfacen mis necesidades					
23	La calidad de servicio que ofrecen en la empresa lo considera competitivo					
24	Existen oportunidades para ascender.					

ANEXOS

ANEXOS A  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao, año 2015

Apellidos y nombres del investigador: Samirio Lozano Joseph Anthony

Apellidos y nombres del experto: Héctor Pérez Rubal Regalado Elona.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
NIVEL DEL RENDIMIENTO LABORAL	B Motivación	Realidad en el trabajo	¿Su jefe tiene consideraciones con usted cuando se le presenta alguna adversidad ? ¿Esta de acuerdo con la relación y el trato con su jefe directo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Seguridad laboral	¿Me siento seguro y estable en mi empleo ? ¿Siente que tiene el respaldo de sus jefes y compañeros ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
	B Remuneración	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibe en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas ? ¿Pensa usted que existe oportunidad de ascenso de acuerdo a su línea de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Reconocimiento	Se siente satisfecho con los resultados de su propio trabajo? La supervisión y el monitoreo diario referente a su trabajo es adecuada y le brinda confianza ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
	B Compromiso en el trabajo	Iniciativa	¿Cree que usted que su trabajo es adecuado y efectivo? ¿Siente el compromiso y la identificación con la empresa?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Liderazgo	¿Considera que cuando se asignan funciones o hacen con el ejemplo? ¿Considera a su jefe como un buen Líder?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
Firma del experto <u>Héctor Pérez Rubal Regalado Elona.</u>			Fecha <u>15/12/2015</u>				

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

Título de la investigación: La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao, año 2015

Apellidos y nombres del investigador: Samir Lozano, Joshep Anthony


Apellidos y nombres del experto: Doña Rosa Ruiz de Garavito

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
NIVEL DEL RENDIMIENTO LABORAL	II Motivación	Flexibilidad en el trabajo	¿Su jefe tiene consideraciones con usted cuando se le presenta alguna adversidad ? ¿Esta de acuerdo con la relación y el trato con su jefe directo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Seguridad laboral	¿Me siento seguro y estable en mi empleo ? ¿Siente que tiene el respaldo de sus jefes y compañeros ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA)	X		
	II Remuneración	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas ? ¿Piensa usted que existe oportunidad de ascenso de acuerdo a su línea de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Reconocimientos	Se siente satisfecho con los resultados de su propio trabajo? La supervisión y el monitoreo diario referente a su trabajo es adecuada y le brinda confianza ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
	II Compromiso en el trabajo	Iniciativa	¿Cree que usted que su trabajo es adecuado y efectivo? ¿Siente el compromiso y la identificación con la empresa?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Liderazgo	¿Considera que cuando se asignan funciones o hacen con el ejemplo? ¿Considera a su jefe como un buen Líder ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
Firma del experto		Fecha 15 / 12 / 2015					

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

Título de la investigación: La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao, año 2015  
 Apellidos y nombres del investigador: Samir Lozano Joseph Anthony

Apellidos y nombres del experto: Dra Rosa Ruiz de Garavito

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
NIVEL DEL RENDIMIENTO LABORAL	Motivación	Flexibilidad en el trabajo	- ¿Su jefe tiene consideraciones con usted cuando se le presenta alguna adversidad ? - ¿Esta de acuerdo con la relación y el trato con su jefe directo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Seguridad laboral	- ¿Me siento seguro y estable en mi empleo ? - ¿Siente que tiene el respaldo de sus jefes y compañeros ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA)	X		
	Remuneración	Beneficios	- ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas ? - ¿Pienso usted que existe oportunidad de ascenso de acuerdo a su línea de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Reconocimientos	- ¿Se siente satisfecho con los resultados de su propio trabajo? - La supervisión y el monitoreo diario referente a su trabajo es adecuada y le brinda confianza ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
	Compromiso en el trabajo	Iniciativa	- ¿Cree que usted que su trabajo es adecuado y efectivo? - ¿Siente el compromiso y la identificación con la empresa?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
		Liderazgo	- ¿Considera que cuando se asignan funciones o hacen con el ejemplo? - ¿Considera a su jefe como un buen líder?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo(AD) 4. De acuerdo(DA) 5. Totalmente de acuerdo(TA)	X		
Firma del experto				Fecha 15 / 12 / 2015			

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

Título de la investigación: La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao, año 2015

Apellidos y nombres del investigador: Sarmiento Lozano Joseph Anthony

Apellidos y nombres del experto: MS Perez Rubén Regalado Elora.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
NIVEL DEL RENDIMIENTO LABORAL	B Motivación	Flexibilidad en el trabajo	¿Su jefe tiene consideraciones con usted cuando se te presenta alguna adversidad ? ¿Esta de acuerdo con la relación y el trato con su jefe directo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Seguridad laboral	¿Me siento seguro y estable en mi empleo ? ¿Siente que tiene el respaldo de sus jefes y compañeros ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA)	X		
	B Remuneración	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas ? ¿Piensa usted que existe oportunidad de ascenso a su línea de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Reconocimientos	Se siente satisfecho con los resultados de su propio trabajo? La supervisión y el monitoreo diario referente a su trabajo es adecuada y le brinda confianza ?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
	B Compromiso en el trabajo	Iniciativa	¿Cree que usted que su trabajo es adecuado y efectivo? ¿Siente el compromiso y la identificación con la empresa?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
		Liderazgo	¿Considera que cuando se asignan funciones o hacen con el ejemplo? ¿Considera a su jefe como un buen Líder?	1. Totalmente en desacuerdo (TD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (AD) 4. De acuerdo (DA) 5. Totalmente de acuerdo (TA)	X		
	Firma del experto	<i>[Firma]</i>		Fecha	15 / 13 / 2015		

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

## ANEXO B MATRIZ DE CONSISTENCIA


Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>P.G. ¿De qué manera Influye la optimización de la Planificación operativa en el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?</p> <p>P.E. a ¿De qué manera influye la optimización de la Planificación operativa en el desempeño laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016? b ¿De qué manera influye una correcta planificación operativa en la eficacia laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016?</p>	<p>O.G: Conocer de qué manera influye la optimización de la Planificación operativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016</p> <p>O. E. a) Conocer cómo influye la optimización de la Planificación operativa en el desempeño laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016. b) Determinar cómo influye una correcta planificación operativa en la eficacia laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016.</p>	<p>H.G. La optimización de la Planificación operativa influye positivamente en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de Neocorp. S.A.C en el distrito del Callao en el 2016</p> <p>H. E a) La optimización de la Planificación operativa influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016. b) La planificación operativa influye significativamente en la eficacia laboral de los trabajadores de Neocorp S.A.C en el distrito del Callao en el 2016</p>	<p>OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA</p> <p>NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p><u>Procesos</u> Herramientas laborales Acceso a recursos Exhibidores</p> <p><u>Control</u> Evaluación Capacitación</p> <p><u>Entorno organizacional</u> Condiciones internas Condiciones externas</p> <p><u>Motivación</u> Flexibilidad en el trabajo Seguridad laboral Tecnología</p> <p><u>Remuneración</u> Beneficios Reconocimientos</p> <p><u>Compromiso en el trabajo</u> Iniciativa Liderazgo</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental - Transversal</p> <p>Tipo de investigación: Aplicativa</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Explicativo causal correlacional</p> <p>POBLACIÓN: Los 45colaboradores de Neocorp</p> <p>MUESTRA CENSAL</p> <p>TÉCNICA : ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Razones porcentajes Estadígrafos Tendencia central</p> <p>SPSS 19Alfa de Crombash.</p>



# ANEXO C REPORTE DEL PROGRAMA TURNTIN

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turmitin.com/app/carta/es/?u=1073725762&o=1063282642&lang=es&s=3

feedback studio SARMIENTO\_LOZANO\_JOSHEP\_ANTHONY.docx /0 2 de 2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**"LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEORCORP S.A.C EN EL DISTRITO DEL CALLAO, 2016"**





**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**  
JOSHEP ANTHONY SARMIENTO LOZANO

**ASESORA**  
Dra. NERIDA REY CORDOVA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
PLANIFICACIÓN

**LIMA - PERU**



Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 159

Entregado a Universida...	26 %
repositorio.ucv.edu.pe	24 %
docplayer.es	6 %
es.scribd.com	5 %
Entregado a Pontificia ...	5 %
www.scribd.com	4 %
es.slideshare.net	3 %
www.slideshare.net	3 %
www.coursehero.com	3 %
Entregado a Universida...	3 %

Excluir fuentes

Página: 1 de 51 Número de palabras: 7481

Text-only Report High Resolution Activado

18:00 11/01/2019

**ANEXO D  
CARATULA**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**“LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y SU  
INFLUENCIA EN EL NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEORCORP S.A.C EN EL  
DISTRITO DEL CALLAO, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTOR**

**JOSHEP ANTHONY SARMIENTO LOZANO**

**ASESORA**

**Dra. NERIDA REY CÓRDOVA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**PLANIFICACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2016**



**ANEXO E**  
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

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

Yo, Dra. Nérida Rey Córdova, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisora de la tesis titulada

"La optimización de la planificación operativa y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neorcorp S.A.C en el distrito del Callao, 2016" del estudiante Joshep Anthony Sarmiento Lozano, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de Marzo del 2019




  
.....  
Firma

Dra. Nérida Rey Córdova  
DNI: 10.197.155

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

## ANEXO F AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Joshep Anthony Sarmiento Lozano, identificado con DNI N° 70097964, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La optimización y su influencia en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Neocorp S.A.C en el distrito del Callao ,2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

*(This section is crossed out with a diagonal line)*



*(Signature)*

70097964

FECHA: 22 de Marzo del 2019

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

## ANEXO G AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Sr. JOSHEP ANTHONY SARMIENTO LOZANO

Trabajo de investigación titulado:

“LA OPTIMIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL NIVEL DE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEORCORP S.A.C EN EL DISTRITO DEL CALLAO, 2016”

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

SUSTENTADO EN FECHA: 05 de diciembre del 2016

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)

Lima ,12 de abril del 2019



*P. Majreña*  
MSc. PETRONILA LILIANA MAJREÑA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración