



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS - MBA

Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa  
Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Karen Sadith Salvador Pinchi  
(<https://orcid.org/00000-0003-1233-107>)

ASESORA:

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.  
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gerencia Funcional

Lima - Perú

2019

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi familia y a mi querida madre por su apoyo incondicional y amor, y sobre todo a mi padre que desde el cielo guía mis pasos y es el motor y motivo en el logro de mis objetivos, metas educativas y profesionales.

## **Agradecimiento**

Al Ing. César Acuña Peralta por su contribución en el desarrollo profesional de miles de jóvenes con bajos recursos en nuestro país.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, del Campus Lima Este, en San Juan de Lurigancho, por sus valiosas contribuciones, por su paciencia y por esa gran tarea de formar profesionales con perfiles exitosos.

A mis Madre y hermanos por su apoyo incansable y por permitirme realizar esta investigación en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Karen Salvador Pinchi cuyo título es: Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa "Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C", Ate, 2019.


Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) dieciséis (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019

  
 .....  
 Dr. Sánchez Díaz Sebastián

  
 .....  
 Mgtr. Pío Durand Jayson

  
 .....  
 Dra. Quayta Franco Yolanda

 Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---	-------------------------------	--------	---	--------	-----------

## Declaración De Autenticidad

Yo, Karen Sadith Salvador Pinchi, identificada con DNI N° 77172234 perteneciente a la Escuela de Posgrado, Maestría en MBA de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Este declaro el trabajo académico titulado: "Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa "Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C", Ate, 2019 presentada, en 68 para la obtención del grado académico de Magister en Administración de Negocios, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 07 de julio 2019

Salvador Pinchi Karen Sadith

DNI N° 77172234

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Lista de tablas .....	vii
Lista de figuras .....	x
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
I. Introducción .....	14
II. Método .....	25
2.1 Diseño de investigación.....	25
2.2 Variables, Operacionalización .....	26
2.3 Población y muestra .....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	29
2.5 Métodos de análisis de datos .....	31
2.6 Aspectos éticos .....	32
III. Resultado .....	33
IV. Discusión .....	53
V. Conclusiones .....	56
VI. Recomendaciones .....	58
Referencias .....	60
Anexos .....	66

## Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable: Gestión administrativa empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	27
Tabla 2	Operacionalización de variable: Rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	28
Tabla 3	Resultado de validez de instrumentos.	30
Tabla 4	Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery.	30
Tabla 5	Confiabilidad de Instrumento de Variable Procesos técnicos archivísticos.	31
Tabla 6	Confiabilidad de Instrumento de Variable Gestión documental.	31
Tabla 7	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra.	32
Tabla 8	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre los Gestión administrativa.	34
Tabla 9	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre rendimiento empresarial.	35
Tabla 10	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre planificación.	36
Tabla 11	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre organización.	37

Tabla 12	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre dirección.	38
Tabla 13	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre control.	39
Tabla 14	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre eficacia estratégica.	40
Tabla 15	Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los trabajadores sobre eficiencia operativa	41
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de los gestión administrativa y rendimiento empresarial.	42
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la planificación y rendimiento empresarial.	43
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes de la organización y rendimiento empresarial.	44
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dirección y rendimiento empresarial.	45
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de control y rendimiento empresarial.	46
Tabla 21	Prueba de normalidad	47
Tabla 22	Significancia y correlación entre Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitrailers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	48
Tabla 23	Significancia y correlación entre planificación y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitrailers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	49



Tabla 24	Significancia y correlación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	50
Tabla 25	Significancia y correlación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	51
Tabla 26	Significancia y correlación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C, Ate, 2019”.	52

## Lista de figuras

Figura 1	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa.	34
Figura 2	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre la rendimientto empresarial.	35
Figura 3	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre la planificación.	36
Figura 4	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre organización.	37
Figura 5	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre dirección.	38
Figura 6	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre control.	39
Figura 7	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre eficacia estratégica.	40
Figura 8	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre eficiencia operativa.	41
Figura 9	Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la gestión administrativa y rendimientto empresarial.	42
Figura 10	Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la planificación y rendimientto empresarial.	43
Figura 11	Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la organización y rendimientto empresarial.	44
Figura 12	Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dirección y rendimientto empresarial.	45

Figura 13	Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la control y rendimiento empresarial.	46
-----------	--	----

## Resumen

Esta investigación titulada Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, pretende que la empresa otorgue importancia los procesos administrativos en la gestión administrativa mejorando el rendimiento empresarial. Este presente trabajo tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y rendimiento empresarial que al medir los instrumentos nos permite ver y se muestra el grado de relación entre las dos variables.

En este trabajo de investigación es de estudio diseño no experimental de corte transversal de tipo básica y tiene como población de 60 trabajadores de todas las áreas funcionales que conforman en la empresa Semitraylers Inka Partes & Servicios S.A.C. Para medir esta investigación se ha aplicado un instrumento de medición que es el cuestionario debidamente validados. Con el fin de medir la gestión administrativa y el rendimiento empresarial, luego de recabar la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin para determinar la correlación de las variables: gestión administrativa y rendimiento empresarial.

El resultado de esta investigación concluyó que si hay relación entre las dos variables gestión administrativa y rendimiento empresarial comprobando la hipótesis formulada de las dos variables con un coeficiente de 0.717 con una significancia de 0.004 tiene un grado de correlación alta.

Palabras clave: Gestión, administrativa, Rendimiento, empresarial.

## **Abstract**

This research entitled Administrative management and business performance of employees in the company “Semitraylers Inka Parts and Services S.A.C”, Ate, 2019, aims for the company to attach importance to administrative processes in administrative management by improving business performance. This present work aimed to determine the degree of relationship that exists between administrative management and business performance that when measuring instruments allows us to see and shows the degree of relationship between the two variables.

In this research work, a non-experimental design of a cross-section of basic type is studied and has as a population of 60 workers from all the functional areas that make up the company Semitraylers Inkas Parts & Services S.A.C. To measure this research, a measuring instrument has been applied, which is the questionnaire duly validated. In order to measure administrative management and business performance, after collecting the required information, the Spearman Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the variables: administrative management and business performance.

The result of this investigation concluded that if there is a relationship between the two variables administrative management and business performance, checking the hypothesis formulated of the two variables with a coefficient of 0.717 with a significance of 0.004 has a high degree of correlation.

**Keywords:** Administrative, management, Business, performance.

# I. Introducción

En el entorno internacional muchas organizaciones sufren crisis económicas e incluso sociales, también podemos evidenciar hoy en día la tendencias tecnológicas que abarca todos los conceptos y aspectos mundiales que certeza problemas en las responsabilidades de gestión empresarial de todo director y las consecuencias de sus decisiones afectan la parte administrativa de cada compañía, muchas investigaciones evidencian que se ha determinado que influye en el rendimiento empresarial por ello genera un desequilibrio en la parte de la productividad, rentabilidad, y sobre todo el proceso de la administración que consiente en plantear, organizar, ejecutar y controlar una organización.

La gestión administrativa es muy importante para el logro y las metas esperadas en toda sociedad. En Latinoamérica podemos evidenciar que varias empresas decayeron por no poseer una buena gestión administrativa a falta de capacitación en la dirección, ya que no se actualizan ni están a mano con la tecnología, pero no todos los países latinoamericanos sufren esos problemas empresariales, estos países tienen un conocimiento más extensivo Argentina, Brasil y Chile que tiene una gestión más avanzada con muchas más estrategias que el resto de países.

En el Perú existen muchas empresas que crecen, se mantienen o recaen por el fenómeno de la globalización, o en otros casos hay organizaciones que padecen cambios internos que requieren ser solucionadas con eficiencia. Esta eficiencia no puede lograr si no posee claridad con su visión en la empresa y poseer una buena administración de los recursos y estudiar el enfoque administrativo de toda empresa. En cuanto ello, Chiavenato (2008) indica que: “Gestión Administrativa, es el instrumento que se utiliza en la empresa para obtener sus metas programadas y cumplir con las satisfacciones de sus clientes, con el fin de planificar, organizar, direccionar y controlar” (p.47).

Por lo dicho en párrafos anteriores la problemática que existe hoy en día lo vemos en el distrito de Ate Vitarte, la mayoría de las organizaciones no tienen el conocimiento de gestionar una organización ya que los empresarios de todas fabricación o servicio son gerentes sin educación ni noción de administración, es por ellos que se ven afectados en su rendimiento anual de su sociedad.

Se entiende que rendimiento empresarial al desarrollo más eficaz para crear liquidez y generando bienes, y ser competitivos en el mercado incluyendo a los socios e individuos”. (Herrera, 2013, p.12). Es por ello, es muy importante que la empresa cuente con una

gestión administrativa porque va generar incremento hacia la organización generando un gran rendimiento empresarial, y teniendo mayores ingresos y así posicionándola en el mercado y le permita expandirse y crecer.

La gran mayoría de las empresas industriales del distrito Ate Vitarte se dedican al servicio o fabricación de carrocería varias entidades fueron cerradas o declaradas en quiebra todo por una mala gestión en la parte gerencia y que ha sido afectada en la liquidez de sus organizaciones. En la empresa Semitraylers Inka Parte & Servicios S.A.C es una de las organizaciones que tienen esa gran problemática ya que no aplican estrategias, no tienen un diagnóstico organizacional, y por último no tienen bien plasmado hacia donde quieren dirigirse y su propósito o razón de ser de su empresa (visión, misión, objetivos, etc.).

Partiendo de este punto realizaremos una investigación que permita identificar la característica de gestión administrativa en la empresa Semitraylers Inka Parte & Servicios S.A.C. Organización destina a la fabricación de carrocería generando un mayor rendimiento empresarial, posicionándose en el mercado. De ahí es necesario conocer la respuesta del interrogante ¿La gestión administrativa está relacionada con rendimiento empresarial? Es necesario realizar dichas investigaciones y desarrollos de lograr y obtener respuestas determinadas, si hay vinculación entre ambas variables.

A el fin de percibir la problemática citada de ambas variables, se revisó diferentes investigaciones publicados físicos y virtuales, que encontraremos diversos estudios en el entorno nacional e internacional:

Rivero (2007) en su tesis para el grado de magister, cuyo objetivo de esta investigación fue diagnosticar la productividad mediante un sistema de gestión integral. Esta investigación es de nivel básico con un estudio correlacional. Tiene como población a 50 colaboradores de dicha universidad. El estudio concluye que es importante implementar la toma de decisiones con el fin de alcanzar resultados comprometidos a mejorar la presentación de servicios.

Paredes (2011), en su investigación, sustentada para lograr el grado de Mg. en administración. Tuvo como finalidad implementar una estrategia un 5% en la productividad de la organización. Se eligió como población de estudio 36 clientes de la empresa transmisiones Solís. La investigación tiene un nivel básico con un diseño correlacional. Concluyó que no se cumplen con los objetivos y metas la mecánica, por lo cual no permitirá satisfacer las necesidades de la organización y de los usuarios. Actualmente,



satisfacer a los clientes es muy importante para colocarnos en mente del consumidor y también en el mercado meta, la empresa no tiene un buen control en el desempeño laboral y eso afecta a la eficiencia y eficacia en sus actividades, la imagen de la organización será afectada igualmente ya que no se aplica efectivamente los valores de la corporación, y eso refleja en el clima laboral ya que habrá un déficit entre relaciones laborales.

Portilla (2011) con su investigación de tipo básica, descriptiva y transversal, cuyo objeto es determinar la relación de las variables: gestión administrativa y desempeño del personal. Llegó a concluir que es indispensable el management para un avance en la organización, poseer un conocimiento en el ministerio rinde meritorio en las ejecuciones laborales, la gestión administrativa discretamente ayudara todo lo planificado de la manera adecuada a los colaboradores los medios que necesitan para lograr sus funciones de manera eficiente.

Fuentes (2012), con su estudio buscó determinar la influencia que logra la satisfacción en el factor de la productividad del recurso humano. El sujeto de estudio elegido son 20 colaboradores del organismo judicial del área de recursos humanos, donde se recolecto datos para aplicar la lista de cotejo. Cuanto al diseño es de tipo básico, descriptivo, transversal. Tuvo como conclusión que no hay influencia y se recomienda verificar de una manera constante las mediciones es esta investigación para obtener una mejor satisfacción del capital humano estableciendo una capacitación seguida para los colaboradores.

Peraza (2014), con su tesis planteó un constructo nuevo para acerca de administración pública y romper los paradigmas tradicionales la romper acerca de gestión burocrática. El diseño corresponde al tipo descriptivo, tuvo como población a 21 funcionarios entre direcciones de administración, oficina de atención, controlaría municipal y directores generales. La investigación concluye en la necesidad de romper los paradigmas, la burocracia tradicional con la que se concibe la gerencia pública y poder generar los cambios necesarios en la cultura tanto de los ciudadanos en general como de los funcionarios.

Vásquez, Castillo (2016), con su tesis de tipo descriptivo correlacional y teniendo como población 10 trabajadores del área de administración de la Clínica San Juan De Dios. Concluimos que el compromiso y el trabajo en equipo afectan al desempeño laboral del área de administración de la clínica objeto de estudio.

Guillermo (2016), con su tesis tuvo como población 142 colaboradores del área de finanzas y contabilidad. El objetivo planteado fue hallar la relación de la gestión del talento humano, el nivel de capacitaciones del personal y la rentabilidad empresarial de la institución financiera Mi banco, período 2014-2015. Con un diseño correlacional tipo descriptivo. Concluye utilizando el coeficiente de correlación de Spearman que existe evidencia significativa de que el nivel de 104 capacitaciones del personal se relaciona positivamente con el rendimiento empresarial de la entidad financiera en el periodo estudiado.

Reátegui (2016), en su tesis tuvo como objetivo demostrar si la variable gestión es capaz de lograr la productividad en el Poder Judicial. Estudio de tipo básico, diseño correlacional. Se obtuvo datos con una encuesta con una población de 36 personales de jurisdicción administrativos del módulo penal. Concluye en la relación que existe con las dos variables, se determinó que con los datos obtenidos se obtuvo como resultado el valor de  $\chi^2$  (11.81) y nos indica que es mayor que  $\chi^2$  (9.49).

Castillo (2018), con su investigación de tipo no experimental y diseño correlacional. Considera una población de 50 personas que colaboran en el sector industrial del distrito Los Olivos. Su objetivo que existe influye de la variable independiente gestión administrativa en un 19,7% sobre la variable dependiente rendimiento de los trabajadores, como se puede observar en la tabla N°3.11. Esto nos indica que no están desarrollando de manera óptima la gestión empresarial y quizás han descuidado este tema por otros temas, sin saber que es fundamental para la empresa y sus colaboradores del sector industrial, Los Olivos.

#### La teoría de Gestión Administrativa

Caldas, Carrión, Heras (2012) define a la gestión administrativa como: la gestión administrativa de la compañía se encarga de hacer este proceso de una manera más eficaz y eficiente, para esto se debe de cumplir una serie de premisas, tales como:

- El proceso de ser oportuno
- El proceso de disminuir los costos
- El proceso de ser severo y seguro

Medina (2011) se refirió al respecto de dicha variable que “es un conjunto por el cual los dirigentes desarrollan sus actividades con mecanismos y acciones para utilizar nuestros

recursos humanos y de la misma manera cumplen los procesos administrativos para obtener una buena liquidez y lograr alcanzar el objetivo planteado” (p.21)

Según Chiavenato (2002) la administración es precisar las metas de la empresa y transformarlos por medio de acciones en planeación, organizar, dirigir y controlar para alcanzar nuestros objetivos planteados. La gestión administrativa es un proceso donde se dirige, organiza, direcciona y controla todo el recurso de la empresa. (p. 17).

Del mismo modo, Chiavenato (2013, p. 242), nos dice se utiliza para tener medidas en la observación y medición de las acciones de los colaboradores, pero al establecer estas normas forma parte esencial del proceso de planificación y es un principal elemento para dirigir y motivar a cada trabajador. Cuando aplicamos los procesos administrativos, los cuatros procesos independiente ro ligeramente relacionadas no son esencial. Los procesos, planificación, organización, direccionar y el control son actividades simultáneas que los gerentes lo interrelacionan. Por lo tanto, podemos definir a la gestión administrativa como un proceso donde se mantiene un entorno para trabajar en equipo y puedan cumplir sus objetivos.

Fayol (2001) el proceso administrativo también es conocido como la teoría clásica. Refiere que la administración tiene varias etapas. La aportación de diversos escritores con el tiempo comprende un conjunto de ideas de varios autores para aplicar la administración (p. 243)

Las dimensiones de la gestión administrativa, según Chiavenato (2004, p. 17), nos dice que esta consiste en un proceso de actividades de planificar, organizar, dirigir y controlar, aplicados para poder llegar a metas y alcázar a nuestros objetivos establecidos.

Planeación Administrativa: Chiavenato (2004) “nos define que la planeación en función organizacional se encarga para poder definir nuestros objetivos para tener un mejor futuro en desempeño organizacional.” (p. 17).

Organización Administrativa: Chiavenato (2004), define que “La organización busca llegar a una planeación por recursos o medios y se refleja en la organización al cumplir sus planes. Es la función donde se asigna tareas se distribuye a las áreas, equipos o a los recursos necesarios de los departamentos” (p. 17).

Dirección Administrativa: Chiavenato (2004), “nos define que la dirección administrativa es la propuesta que marcha en donde fue planeado y organizado. En conclusión, es la función administrativa donde influye a las personas alcanzar los objetivos

organizacionales, también ejecutan las tareas esenciales y se encarga de influenciar y motivar a las personas” (p. 18).

Control Administrativa: Chiavenato (2004), “nos define que es el monitoreo o el acompañamiento y evaluación de los desempeños organizacionales y verifica las funciones que se ejecutaron con lo planificado, organizado, direccionado” (p. 18).

La segunda variables Rendimiento Empresarial según López (2013), “Rendimiento empresarial es el medio donde la gente pone su conocimiento, recursos para producir de la forma masiva las satisfacciones de las necesidades de las personas, el rendimiento empresarial tiene una rentabilidad o un costo depende de cómo lo administre cada organización” (p. 11).

Nemur (2016), nos define que: “El rendimiento se define como un arte de crear o generar la mejora de la productividad, en termino de rendimiento simple es la proporción de la eficiencia productiva” (p. 4).

Martínez (2013), nos define: un punto de partida para un desarrollo correcto del personal de la sociedad es una descripción completa de los puestos de trabajo. Estos puestos, analizados a la perfección, detallados y calculados están ocupados por personas cuya actuación se aleja demasiado de ser igual en cuanto a eficiencia y eficacia” (p. 285).

El rendimiento empresarial es muy importante ya que nos permite cambiar la utilización del trabajo y analiza la movilidad proyecta requerimientos a futuro en la mano de obra determinando la transformación de los recursos humanos, lanza las necesidades futuras de la mano de obra, estudia el efecto de la transformación tecnológica en el desempleo o empleo, analiza los costos laborales y el comportamiento (Ahumada, 1987, p. 72).

Arjona (2010), define: la productividad empresarial como resultado de la eficacia en las decisiones planteadas y la eficiencia en los procedimientos de negocio es un aspecto principal de la actual gestión estratégica de la compañía (p. 3).

Koontz y Weihrich (2004, p. 135), El rendimiento empresarial es la división entre productos y servicios y de cantidad de bienes o recursos utilizados. El rendimiento empresarial en la producción que tiene valor para la evaluación de los rendimientos de la productividad de los empleados.

Núñez (2007), define que el rendimiento empresarial: Valora la funciones o actividades del esfuerzo de los colaboradores y en la organización en la relacionada con la

producción, evidenciando en las escalas susceptibles de mediciones en la productividad y ejecutando el trabajo dentro de la empresa son las dimensiones de mayor relevancia, eficiencia y eficacia. Revelando así las escalas sujetas de medición para la producción en el desarrollo del trabajo en una corporación como lo es: la relevancia, la eficiencia, y la eficacia.

Sus dimensiones de Rendimiento Empresarial es la medida eficiente donde utilizamos nuestro trabajo y capital para producir rentabilidad en la organización. Una alta productividad conlleva a lograr una productividad con mucho valor financiero con poco capital y trabajo. Arjona, M. (2010). Nos indica: Por consiguiente se puede instituir al conocimiento de rentabilidad empresarial como el producto de dos componentes: la eficacia estratégica y la eficacia operativa (p. 4).

Eficacia Estratégica: La eficacia estratégica definida por: Zambrano (2006), Mide la nivelación del logro o el alcance del objetivo, meta, producto y consecuencia, durante un periodo completo o parcial (eficacia completa) y (eficacia final) (p. 235).

Eficiencia Operativa: Carrión (2007), “obtiene mayor rentabilidad, pero normalmente no es eficiente para afirmar la competencia de las empresas a largo plazo” (p. 41).

La justificación teórica de la investigación, también como los resultados y teoría fundamentan que las variables planteadas por Chiavenato (2004) quien sostuvo que es muy importante los procesos de gestión empresarial ya que al instante de aplicar los procesos administrativos (planificar, organizar, dirigir, controlar) nos ayudara de manera eficaz y eficiente lograr nuestros objetivos de modo más adecuada y asimismo nos garantiza una buena competitividad en los negocios más competitivos en el mercado, esta investigación se complementa con los resultados obtenidos aplicándolo como referencia de solucionar la problemática y mejorando consideradamente el rendimiento empresarial.

La justificación practica de nuestra investigación el Aspecto en el cual nos permitirá que esta investigación ha evidenciado que el proceso de gestión administrativa puede mejorar el rendimiento empresarial, así mismo nos permitirá a dar a conocer una seria de procedimientos sobre gestión, manifestando las soluciones necesarias para lograr el progreso empresarial de Semitrayers Inka Partes & Servicios S.A.C.

La justificación metodológica de nuestra investigación de este presente trabajo es conocer si tienen relación entre ambas variables gestión empresarial y rendimiento empresarial se aplicará instrumentos para recolectar datos, en esta investigación se aplicará el cuestionario y la lista de cotejo de igual manera este estudio nos ayudará la muestra científica para que en un largo plazo puedan desarrollar investigaciones ya realizadas y se pueda incrementar o mejorar los estudios en nuestra nacionalidad.

#### Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?

#### Problemas específicos

1. ¿Cuál es el grado de relación entre planeación y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?
2. ¿Cuál es el grado de relación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?
3. ¿Cuál es el grado de relación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?
4. ¿Cuál es el grado de relación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?

#### Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

### Hipótesis específicas

1. Existe relación directa y significativa entre Planeación y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
2. Existe relación directa y significativa entre y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
3. Existe relación directa y significativa entre Dirección y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
4. Existe relación directa y significativa entre Control y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

### Objetivo general

Determinar el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

### Objetivo específico

1. Determinar el grado de relación entre planeación y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
2. Determinar el grado de relación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
3. Determinar el grado de relación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.
4. Determinar el grado de relación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

## **II. Método**



## Metodología

Cegarra (2012). Nos define que la técnica de hipotético-deductivo la utilizamos en la vida cotidiana como en el estudio científico. Es el camino lógico de investigación de las soluciones a los problemas que nos trazamos. Consiste en expresar teorías acerca de las soluciones posibles al problema planteado y en evidenciar con los datos obtenidos si estos, están de acuerdo con aquellos. (p. 82). El método de esta exploración es hipotético deductivo, actualmente que nos permite registrar los datos de manera numérica por medio de herramientas estadísticas.

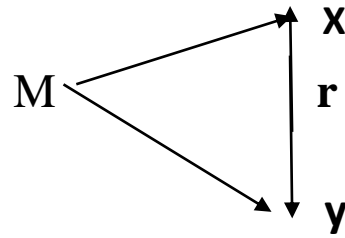
## Tipo de estudio

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional porque se describen los hechos de la realidad. Hernández (2010) no define que el estudio descriptivo busca mencionar las características o las características importantes de cualquier acontecimiento para analizarlo (p. 80). Donde se permitirá determinar la gestión administrativa se relaciona con rendimiento empresarial en la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019. En nuestra investigación mediremos el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial.

## Diseño

Esta investigación se basa en un diseño no experimental, es transversal, no experimental ya que no se manipula las variables de forma intencional. Igualmente es correlacional ya que la intención es describir a las variables en un proporcionado momento. Así mismo es de enfoque cuantitativo ya que determinaría el grado de directa relación y significancia en ambas variables gestión administrativa y rendimiento empresarial en la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019. Así como es definido Salkind (2010) menciona que las investigaciones de tipo correlacional tienen como finalidad demostrar la correlación entre ambas variables. (p.114).

La representación gráfica de este diseño queda descrita de la siguiente manera:



Nos indica que:

M = sociedad Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019

X = Gestión administrativa.

Y = Rendimiento empresarial.

r= Coeficiente de correlación.

Variables, Operacionalización

Esta investigación tiene las siguientes variables:

Primera variable: Gestión Administrativa

Segunda variable: Rendimiento Empresarial

Primera variable: Gestión Administrativa: que ha sido disgregada en cuatro dimensiones

- Planificación.
- Organización.
- Dirección.
- Control.

Segunda variable: Rendimiento Empresarial

- Eficacia Estratégica.
- Eficiencia Operativa.

## Operacionalización de variables

Se procedió a operacionalizar las variables con el fin de poseer una evaluación.

Tabla 1

### *Operacionalización de variable: gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
Planeación	-Planificación estratégica	1,2,3,4,5		Bajo	
	-Planificación de actividades.			[10 a 13]	
Organización	-Planificación de documentos normativos.	6,7,8,9,10,11		Moderado	
	-Organización de recursos humanos.			[14 a 17]	
Dirección	-organización de recursos financieros.	12,13,14,15,16,17,18	Nunca [1] Casi Nunca [2] A veces [3] Casi siempre [4] Siempre [5]	Alto	
	-Liderazgo			[18 a 22]	Bajo
Control	-Toma de Decisiones	19,20,21,22		[10 a 14]	[35 a 48]
	-Comunicación			Moderado	Moderado
Control	-Control de producción	19,20,21,22		[15 a 19]	[49 a 62]
	-Verificación de productividad.			Alto	Alto
Control	-verificación de competitividad.	19,20,21,22		[20 a 25]	[63 a 73]
	-Control de producción			Bajo	
Control	-Verificación de productividad.	19,20,21,22		[13 a 17]	
	-verificación de competitividad.			Moderado	
Control	-Control de producción	19,20,21,22		[18 a 22]	
	-Verificación de productividad.			Alto	
Control	-verificación de competitividad.	19,20,21,22		[23 a 28]	
	-Control de producción			Bajo	
Control	-Verificación de productividad.	19,20,21,22		[8 a 11]	
	-verificación de competitividad.			Moderado	
Control	-Control de producción	19,20,21,22		[12 a 15]	
	-Verificación de productividad.			Alto	
Control	-verificación de competitividad.	19,20,21,22		[16 a 18]	
	-Control de producción				

Tabla 2

*Operacionalización de variable: Rendimiento Empresarial*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
Eficacia	-Objetivos empresariales.			Bajo	
Estratégica	-Calidad de servicio.			[17 a 24]	
	-Calidad de Estrategia	1,2,3,4,5,6,7,		Moderado	
	-Manejo de Gestión.	8		[25 a 32]	
			Nunca [1]	Alto	Bajo
			Casi Nunca [2]	[33 a 41]	[37 a 47]
			A veces [3]	Bajo	Moderado
			Casi siempre [4]	[20 a 25]	[48 a 58]
	-Productividad	9,10,11,12,1	Siempre [5]	Moderado	Alto
Eficiencia	-Tiempo.	3,14,15,16,1		[26 a 31]	[59 a 68]
Operativa	-Capacitación.	7		Alto	
	-Riesgo Operacional.			[32 a 36]	

## Población

Según Kelinger y Lee (2002) dijo que: “es un conjunto de elementos donde la unidad de análisis se ajusta a los principios determinados para lograr obtener resultados para la investigación” (p. 55). Esta investigación tendrá como población a 45 los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

## Muestra

La muestra de esta investigación no hubo necesidad de diseñar ya que será considerado igualmente el total de la población de la investigación. Hernández, J. (2010) “define a la muestra como un subconjunto de una población que contiene características en común al problema a estudiar”.

Como técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad utilizamos la encuesta que es una averiguación a través de preguntas cerradas organizadas en un cuestionario impreso para esta exploración a la cual se dirige a los trabajadores de la sociedad Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019. Kelinger, Lee (2002) sostuvieron que la técnica de recopilación de datos es la forma de métodos por el cual se obtiene la investigación requerida de un acto determinado en relación a los objetivos que planteados en la exploración determinada. (p. 163)

## Instrumentos

Los instrumentos que se utilizara serán los cuestionarios a través de una escala de Likert que estará conformada en total de 30 preguntas sobre gestión administrativa: Siempre (5), casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2) y Nunca (1).

Se recolecto datos a través de la lista de cotejo, sobre rendimiento empresarial. Con un instrumento estructurado con 27 ítems y con escala tipo Likert: Siempre (5), casi siempre (4); a veces (3); casi nunca (2) y Nunca (1). Estuvieron dirigidos a los trabajadores de la empresa Semi Trailers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

## Validez

La validez del instrumento de evaluación se le aplico a 05 expertos de metodología de investigación con el fin de validar el instrumento a emplear. Todos los expertos serán

docentes y estudiantes de grado de doctores en la Universidad Cesar Vallejo de la sede Lima-Este Teniendo como resultado:

Tabla 3 *Resultado de validez de instrumentos*

Experto	Aplicable
Dr. Lau Frontado Juan Antonio	Aplicable
Mg. Fabian Rojas Lenin Enrique	Aplicable
Dr. Orihuela Salazar Jimy	Aplicable

*Fuente:* Ficha de validación de expertos.

### Confiabilidad

Se utilizó el alfa de cronbach para determinar la confiabilidad de la investigación, la investigación se realizó a través de la prueba piloto donde 30 sujetos tengan características similares a las unidades de análisis que esta investigación asimismo para la interpretación se aplicó niveles de confiabilidad.

Salkind (2010) lo definió como un instrumento de medición donde se establece la creencia al instrumento de evaluación y verifica si su aplicación numerosas veces nos emitirá el mismo resultado la confiabilidad (p.72)

Tabla 4 *interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)*

valores de alfa de cron Bach	niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

**Tabla 5**

*Prueba Alfa de Cronbach para la variable Gestión Administrativa*

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,832	22

*Nota:* La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

La prueba de alfa de cronbach en el cuestionario de gestión administrativa es de 0.832, podemos decir que la confiabilidad es de un nivel aceptado.

**Tabla 6**

*Prueba Alfa de Cronbach para la variable rendimiento empresarial.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	17

*Nota:* La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

La prueba de alfa de cronbach en el cuestionario de gestión administrativa es de 0.741, podemos decir que la confiabilidad es de un nivel aceptado.

#### Métodos de análisis de datos

El método es estadístico se utilizó el programa de software SPSS versión 21 con la finalidad de ejecutar la estadística descriptiva con el objetivo para realizar tablas de frecuencia, figuras y porcentajes. Asimismo, realizamos la estadística inferencial para realidad la prueba de hipótesis con el Rho Spearman, y para determinar si los ítems de las variables tienen relación. Según Hernández, J. (2010) Sostienen que el análisis cuantitativo de datos se realiza sobre un programa de software estadístico de análisis, donde se puede ejecutar programas, explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez lograda por el instrumento, así mismo analizar pruebas estadísticas de hipótesis (análisis estadístico inferencial) y análisis adicionales para preparar los resultados (p.272).

Tabla 7 interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

#### Aspectos éticos

Se va considerar los aspectos éticos al desarrollar en la investigación que permita trabajar la obtención de datos ya que estos no serán manipulados de manera intencional para no alterar los resultados.

La presente investigación para su desarrollo, conto con la autorización de la organización que es la entidad estudiada la empresa Semi Trayers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

Es necesario señalar que se ha sostenido el anonimato de los trabajadores Semi Trayers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019, que fueron participes al aplicar los instrumentos de la investigación desarrollada con la finalidad que los resultados sean reales y sinceros.



### **III. Resultados.**

Análisis descriptivo de los resultados de la variable gestión administrativa de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 8

*Distribución de niveles de frecuencia y porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la variable gestión administrativa de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019*

		<b>Gestión Administrativa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	8.3	8.3	8.3
	Regular	25	41.7	41.7	50.0
	Bueno	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

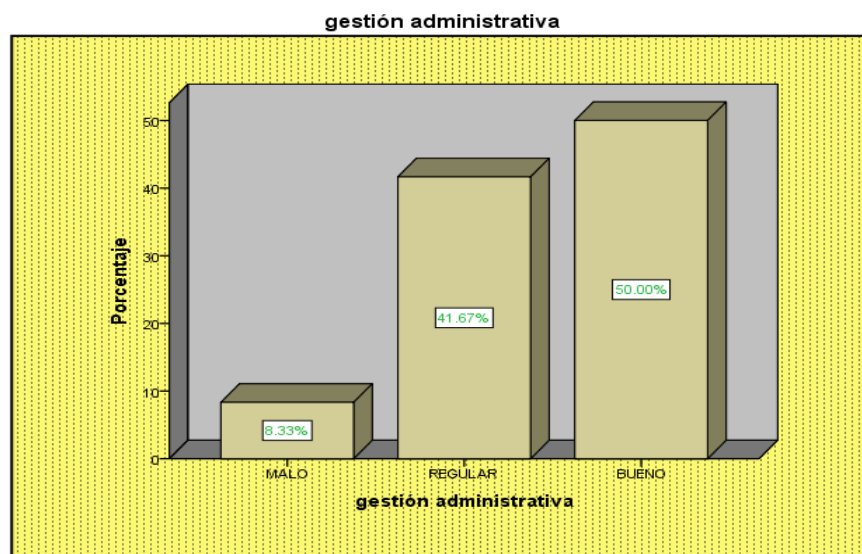


Figura 1. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la variable gestión administrativa.

Se analiza en la tabla 8 y en la figura 1 que el 8.33% evidencian los trabajadores de la organización Semi trailers inka partes & servicios que la gestión administrativa que es mala; también expresa que 50.00% es regular y el 41.67% indica que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la variable rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitrayers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 9

Porcentajes sobre la variable rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitrayers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019

<b>Rendimiento Empresarial</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	10.0	10.0	10.0
	Regular	12	20.0	20.0	30.0
	Bueno	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

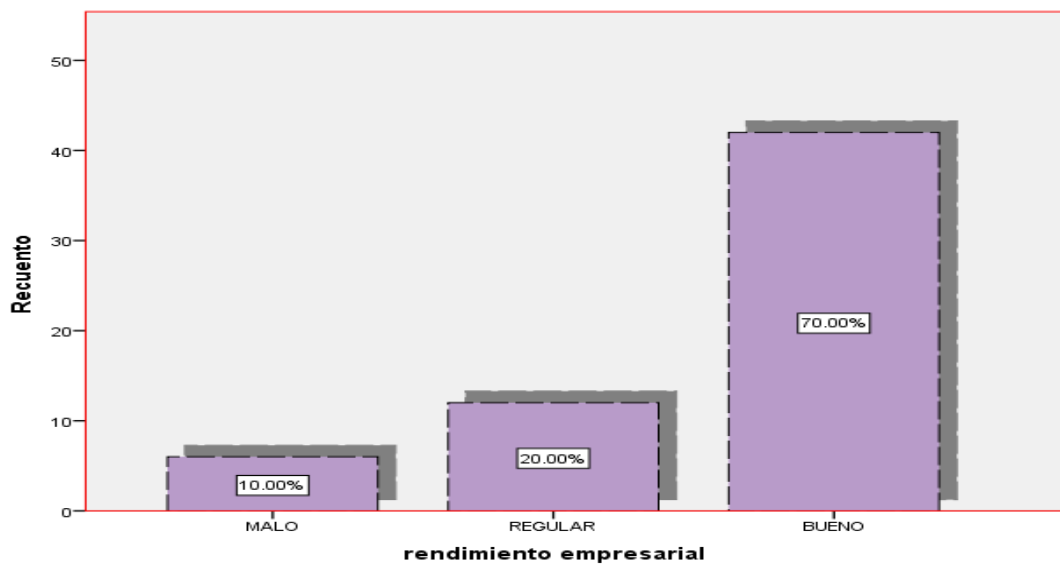


Figura 2. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la variable rendimiento empresarial.

Se analiza en la tabla 9 y la figura 2 que el 2.22% evidencian los colaboradores de la organización Semi trailers inka partes & servicios que el rendimiento empresarial es mala; también expresa que el 53.33% es regular y el 44.44% indica que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión planificación de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 10

*Porcentajes sobre la planificación administrativo de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019*

Planificación					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	6	10.0	10.0	10.0
	Regular	33	55.0	55.0	65.0
	Bueno	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

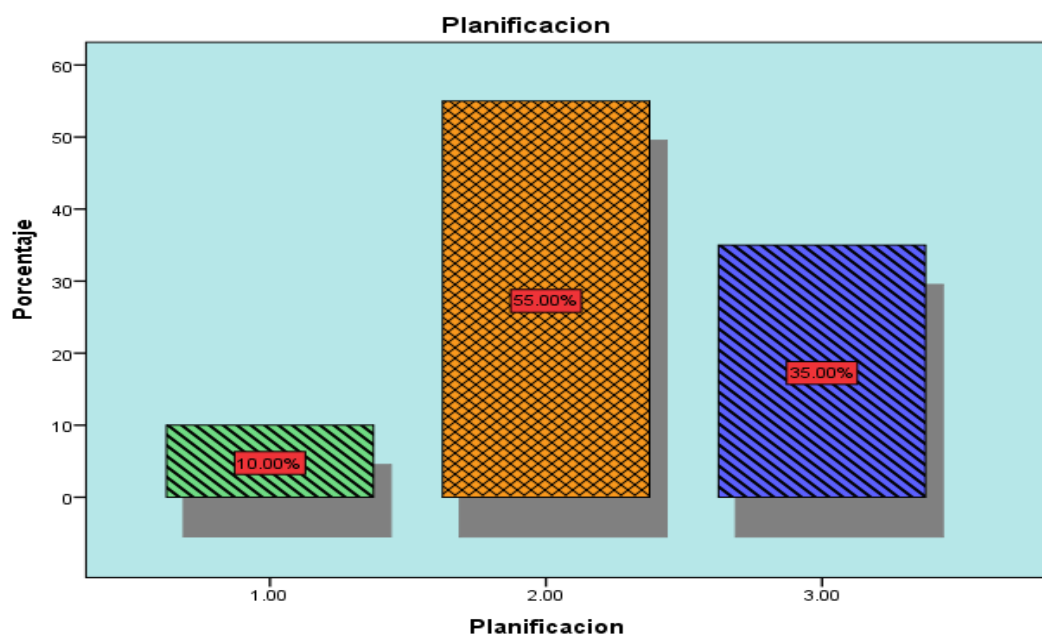


Figura 3. *Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión planificación.*

Se analiza en la tabla 10 y figura 3 que el 8.89% evidencian los colaboradores de la organización Semi trailers inka partes & servicios de ate vitarte que la planificación administrativa es mala; también expresa que es regular con un 44.44% y el 46.67% indica que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión organización de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 11

*Porcentajes sobre la organización administrativa de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		<b>Organización</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	10.0	10.0	10.0
	Regular	36	60.0	60.0	70.0
	Bueno	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

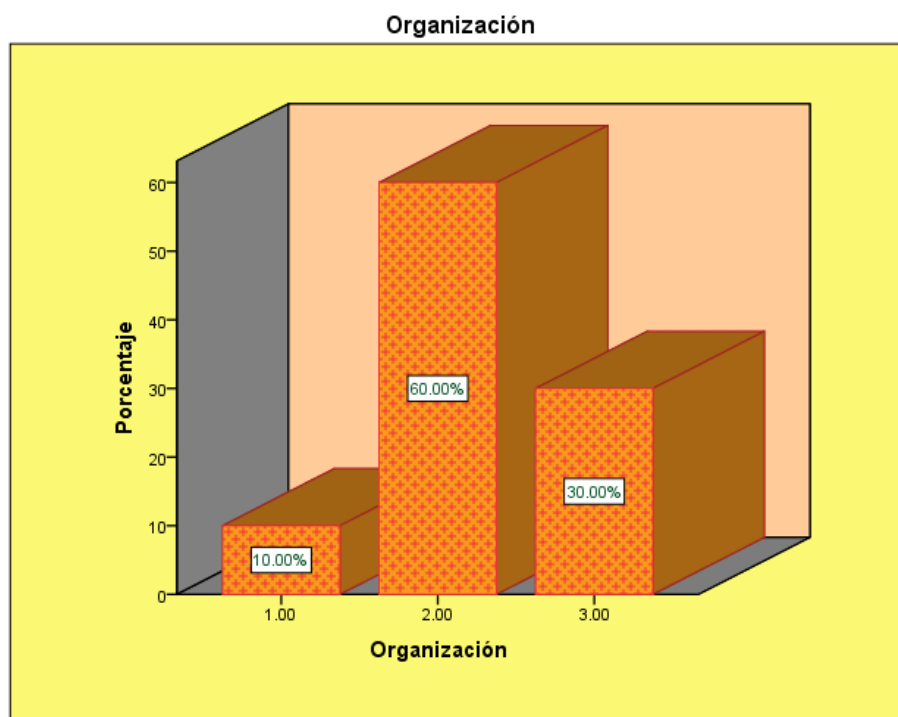


Figura 4. *Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión organización.*

Se analiza en la tabla 11 y figura 4 que el 8.89% evidencian los colaboradores de la organización Semi traylers inka partes & servicios que la organización administrativa es mala; también expresa que el 35.56% es regular y el 55.56% indica que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión dirección de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 12

*Porcentajes sobre la dirección administrativa de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		<b>Dirección</b>			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Malo	10	16.7	16.7	16.7
	Regular	32	53.3	53.3	70.0
	Bueno	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

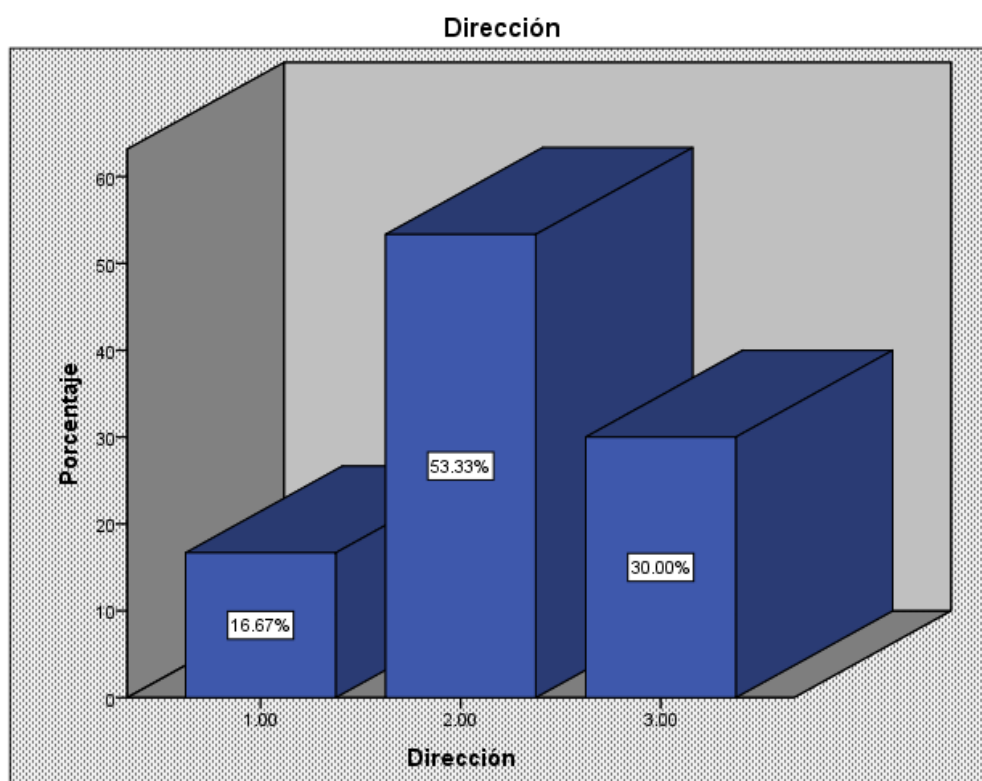


Figura 5. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión dirección.

Se analiza en la tabla 12 y figura 5 que el 11.11% evidencian los colaboradores de la organización Semi traylers inka partes & servicios que la dirección administrativa es mala; también expresa que el 15.56% es regular y el 73.33% indica que es buena.

Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión organización de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 13

*Porcentajes sobre el control administrativo de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		<b>Control</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	23.3	23.3	23.3
	Regular	27	45.0	45.0	68.3
	Bueno	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

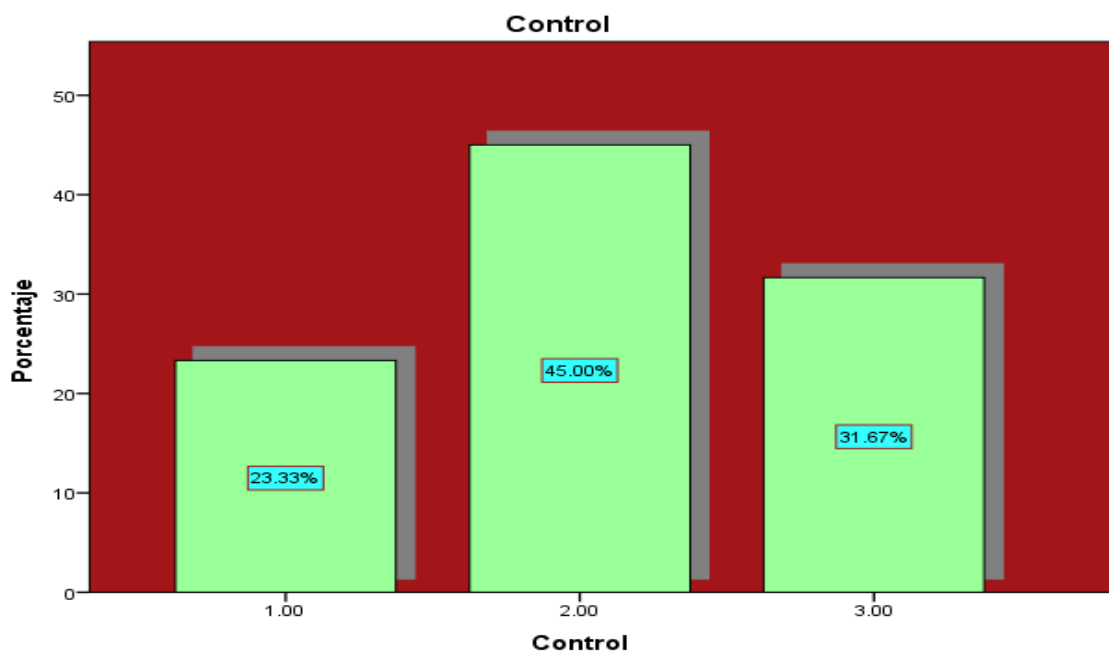


Figura 6. *Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión control.*

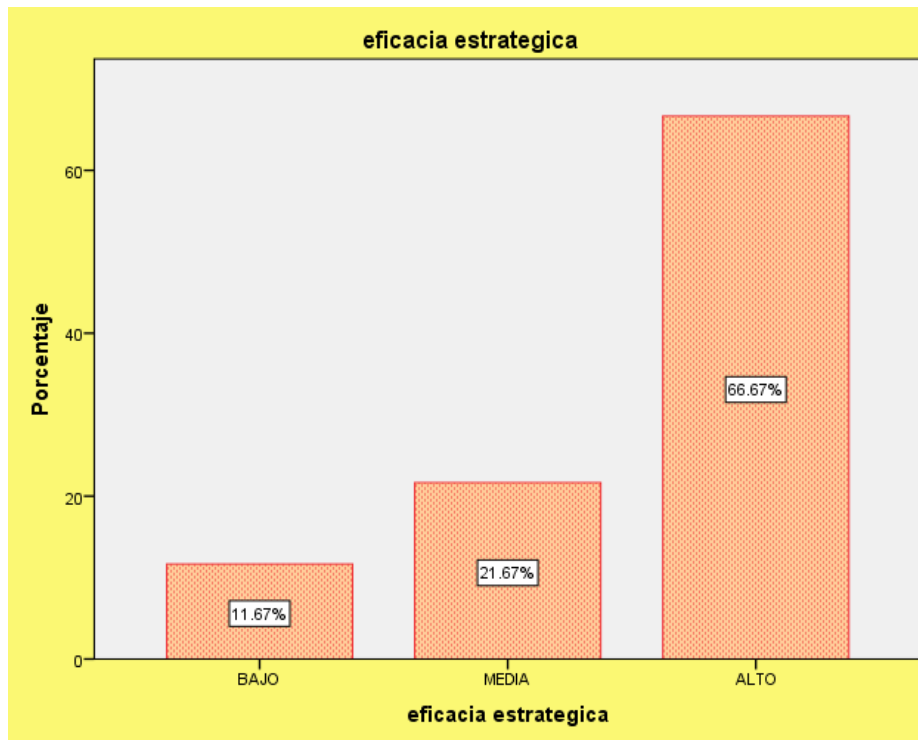
Se analiza en la tabla 13 y figura 6 que el 20.00% evidencian los colaboradores de la organización Semi traylers inka partes & servicios que el control administrativo es mala; también expresa que el 55.56% es regular y que el 24.44% indica que es bueno.

Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión eficacia estratégica de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 14

*Porcentajes sobre la eficacia estratégica de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		<b>Eficacia Estratégica</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11.7	11.7	11.7
	Media	13	21.7	21.7	33.3
	Alto	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



*Figura 7. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre dimensión eficacia estratégica.*

Se analiza en la tabla 14 y figura 7 que el 11.67% evidencian los trabajadores de la eficacia estratégica Semi trailers inka partes & servicios que el control administrativo es bajo; también expresa que el 21.67% es media y el 66.67% indica que es alto.

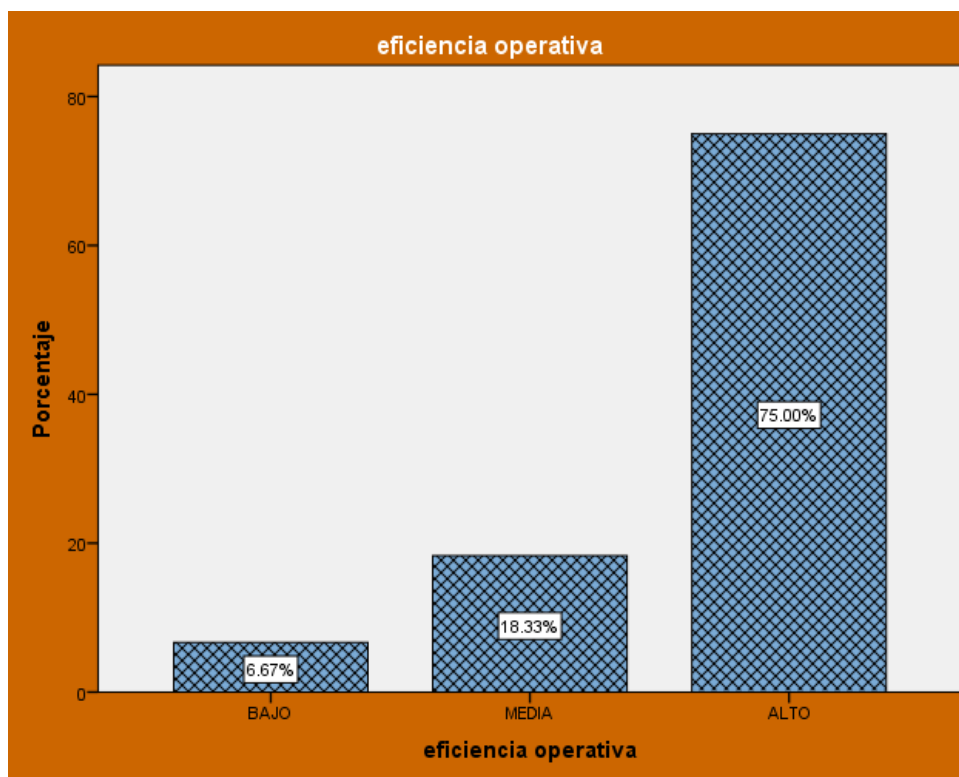


Análisis descriptivo de los resultados de la dimensión eficiencia operativa de los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 15

*Porcentajes sobre la eficiencia estratégica de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

Eficiencia Operativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6.7	6.7	6.7
	Media	11	18.3	18.3	25.0
	Alto	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



*Figura 8. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre dimensión eficiencia operativa.*

Se analiza en la tabla 15 y figura 8 que el 6.67% evidencian los colaboradores de la eficiencia operativa Semi trailers inka partes & servicios que el control administrativo es baja; también expresa que el 18.33% es media y el 75.00% indica que es alto.

Análisis descriptivo de resultados de la relación de gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 16

Porcentajes sobre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

		gestión administrativa			Total
		Malo	Regular	Bueno	
rendimiento empresarial	Malo	1	12	9	22
	Regular	3	11	20	34
	Bueno	1	1	2	4
Total		5	24	31	60

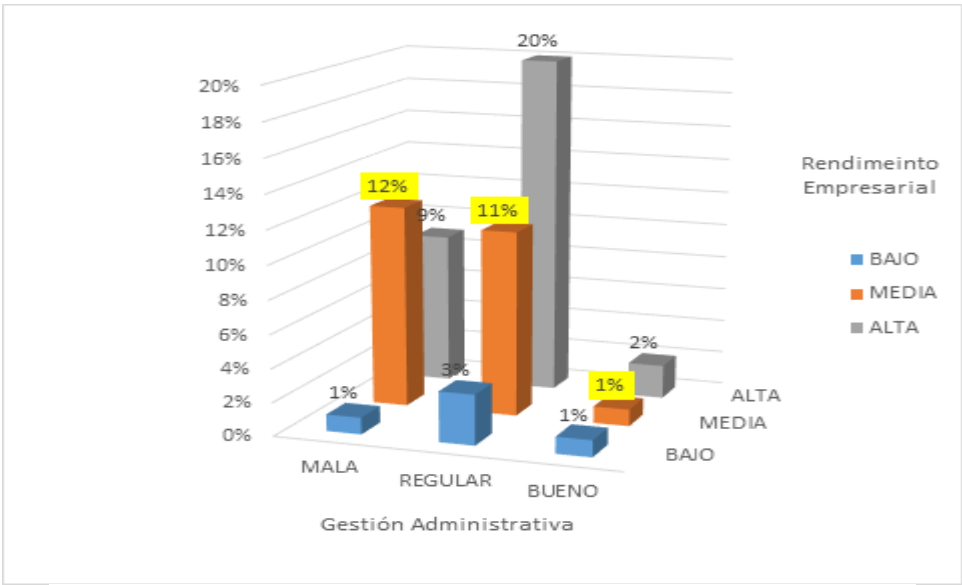


Figura 9. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la gestión administrativa y rendimiento empresarial.

En la tabla 16 y figura 9: Contempla que un 20% de los trabajadores de la sociedad “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera que el rendimiento empresarial es de un nivel regular y también gestión administrativa es regular con un 3%, así mismo el 1% considera bajo el rendimiento empresarial y la gestión administrativa un nivel malo.

Análisis descriptivo de los resultados de planificación y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 17 *Porcentajes sobre la planificación y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		rendimiento empresarial		
		Bajo	Media	Alto
Planificación	Malo	0	0	6
	Regular	1	10	22
	Bueno	2	2	17
Total		3	12	45

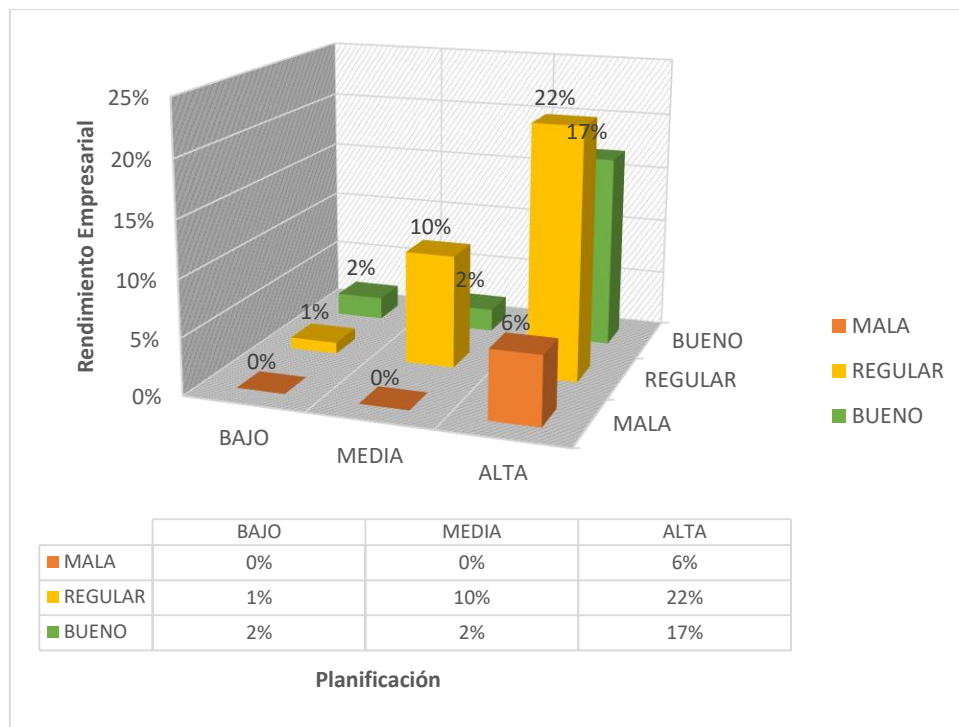


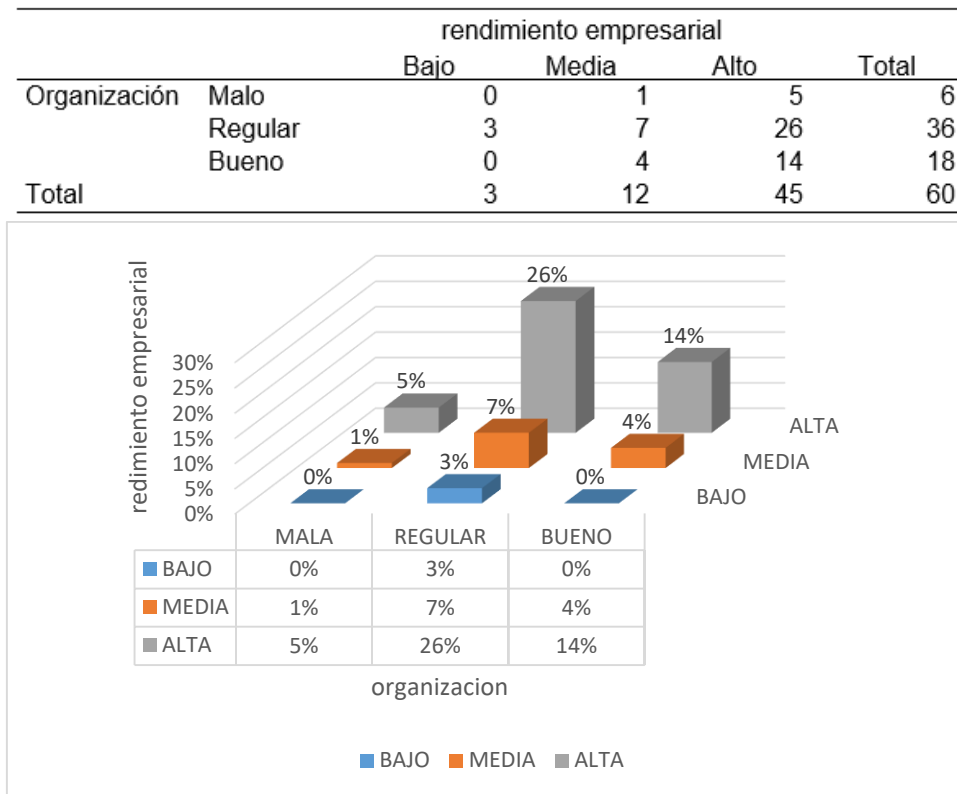
Figura 10. *Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión planificación y rendimiento empresarial.*

De la tabla 17 y figura 10: Contempla que un 22% de los trabajadores de la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera que el rendimiento empresarial es de un nivel regular y también gestión administrativa es alto con un 17%, así mismo el 0% considera que es bajo el rendimiento empresarial y la gestión administrativa un nivel malo.

Análisis descriptivo de los resultados de organización y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 18

*Porcentajes sobre la organización y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*



*Figura 11. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión organización y rendimiento empresarial*

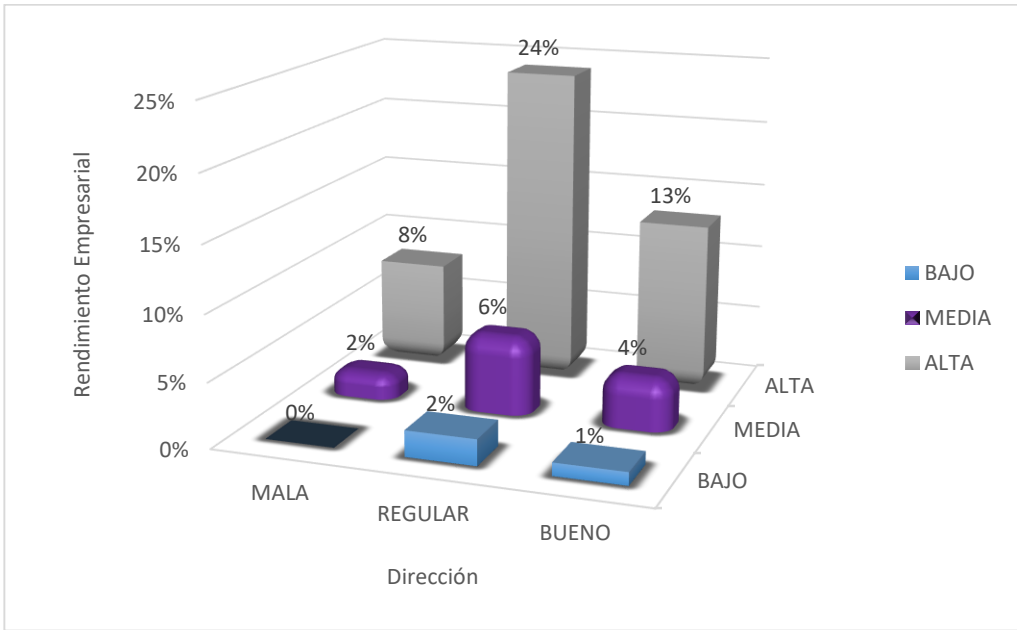
De la tabla 18 y figura 11: Contempla que un 14% de los trabajadores de la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera nivel alto el rendimiento empresarial y también gestión administrativa es regular con 26%, así mismo el 0% considera que el rendimiento empresarial es bajo y nivel malo la gestión administrativa.

Análisis descriptivo de los resultados de dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 19

*Porcentajes sobre la dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		rendimiento empresarial			Total
		Bajo	Media	Alto	
Dirección	Malo	0	2	8	10
	Regular	2	6	24	32
	Bueno	1	4	13	18
Total		3	12	45	60



*Figura 12. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión dirección y rendimiento empresarial.*

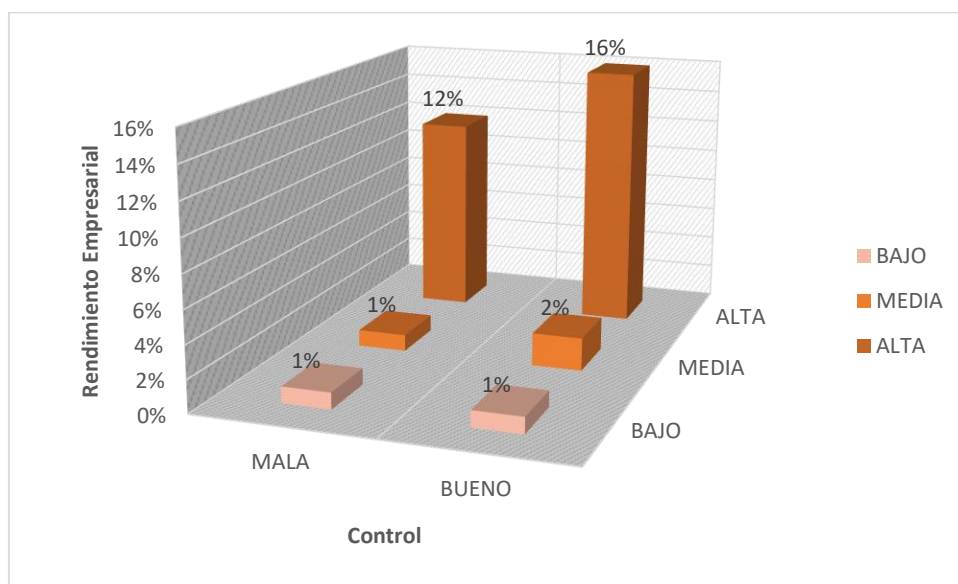
De la tabla 19 y figura 12: Se contempla el 13% de los colaboradores de la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera que tiene un nivel alto el rendimiento empresarial y también gestión administrativa es regular con 24%, así mismo el 1% considera nivel bajo que el rendimiento empresarial y la gestión administrativa un nivel malo.

Análisis descriptivo de los resultados de control y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 20

*Porcentajes sobre la control y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		rendimiento empresarial			Total
		Bajo	Media	Alto	
Control	Malo	1	1	12	14
	Regular	1	9	17	27
	Bueno	1	2	16	19
Total		3	12	45	60



*Figura 13. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la dimensión control y rendimiento empresarial.*

De la tabla 20 y figura 13: Se contempla que un 16% de los trabajadores de la sociedad “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera que el rendimiento empresarial es de un nivel regular y también gestión administrativa es regular con un 17%, así mismo el 1% considera nivel bajo el rendimiento empresarial y malo la gestión administrativa.

Tabla 21

Prueba De Normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
gestión administrativa	.317	60	.000
rendimiento empresarial	.453	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 21 podemos afirmar que la prueba de normalidad de los elementos de las dos variables, con una muestra de 60 trabajadores de la organización Semi Trayers Inka Partes S.A.C. por ello que decidimos tomar los datos de kolmogorov-smirnov , obtuvimos una significancia de 0.000 por lo tanto se rechaza la Ho, la prueba de No paramétricas el resultado no cuentan los datos con normalidad por lo tanto el estadístico de prueba va emplear Rho Spearman.

## Hipótesis General

H<sub>0</sub> La gestión administrativa no tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

## Tabla 22

H<sub>a</sub> La gestión administrativa tienen una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

*Prueba de correlación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		gestión administrativa	rendimiento empresarial
gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	.717
	Sig. (bilateral)		.004
	N	60	60
rendimiento empresarial	Correlación de Pearson	.717	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Se observa en la tabla el valor de significancia es  $p = 0.004$ , entonces si aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, el objetivo fue determinar la relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, y el objetivo fue logrado al aplicar rho spearmen la cual señala que si existe tienen relación en las dos variables con un valor de correlacional igual a 0,717.



Hipótesis Especifica 1

H<sub>0</sub> La planificación no tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

H<sub>a</sub> La planificación tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los

colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

*Prueba de correlación entre planificación y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		Planificación	rendimiento empresarial
Planificación	Correlación de Pearson	1	.772
	Sig. (bilateral)		.000
	N	60	60
rendimiento empresarial	Correlación de Pearson	.772	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Se observa en la tabla que el valor de significancia es  $p = 0.000$ , entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, el objetivo fue determinar la relación entre planificación y rendimiento empresarial de los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, y el objetivo fue logrado al aplicar rho spearmen la cual señala que si existe una relación que si tienen relación en las dos variables con un valor de correlación igual a 0,772.

## Hipótesis Especifica 2

H<sub>0</sub> La organización no tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

H<sub>a</sub> La organización tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 24

*Prueba de correlación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		Organización	rendimiento empresarial
Organización	Correlación de Pearson	1	.819
	Sig. (bilateral)		.001
	N	60	60
rendimiento empresarial	Correlación de Pearson	.819	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Se observa en la tabla que el valor de significancia es  $p = 0.001$ , entonces si aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, el objetivo fue determinar la relación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, y el objetivo fue logrado al aplicar rho spearman la cual señala que si existe una relación en las dos variables con un valor de igual a 0,819.

### Hipótesis Especifica 3

H<sub>0</sub> La dirección no tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

H<sub>a</sub> La dirección tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 25

*Prueba de correlación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		Dirección	rendimiento empresarial
Dirección	Correlación de Pearson	1	.881
	Sig. (bilateral)		.002
	N	60	60
rendimiento empresarial	Correlación de Pearson	.881	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Se observa en la tabla el valor de significancia es  $p = 0.002$ , entonces se aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, el objetivo fue determinar la relación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, y el objetivo fue logrado al aplicar rho spearman la cual señala que si existe una relación en las dos variables con un valor de igual a 0,881.

#### Hipótesis Especifica 4

H<sub>0</sub> El control no tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

H<sub>a</sub> El control tiene una relación directa y significativa con el rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

Tabla 26

*Prueba de correlación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.*

		Control	rendimiento empresarial
Control	Correlación de Pearson	1	.779
	Sig. (bilateral)		.001
	N	60	60
rendimiento empresarial	Correlación de Pearson	.779	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	60	60

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Se observa en la tabla el valor de significancia es  $p = 0.001$ , entonces se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, el objetivo fue determinar la relación entre control y rendimiento empresarial en los colaboradores en la organización “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, y el objetivo fue logrado al aplicar rho spearmen la cual señala que si existe tiene relación en las dos variables con un 0,779.

## **IV. Discusión**

El estudio realizado por Paredes (2011), en su tesis sobre: “administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la ciudad Ambato, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, 2011. Tuvo como objetivo diseñar un plan estratégico para implementar en un 5% la productividad en la mecánica de transmisiones Solís. Se eligió como población de estudio 36 clientes de la empresa transmisiones Solís. La investigación tiene un nivel básico con un diseño correlacional. Utilizaron como instrumento para obtener datos un cuestionario con preguntas cerradas. Los resultados obtenidos indicaron que el 7% de la gestión administrativa es baja, el 40% que es media y por último el 53% es alta, por otro lado, en productividad nos indica que el 15% es mala y que el 75% es bueno. En conclusión, se estableció que, si existe relación significativa, así como en esta presente investigación obtenemos el resultado de 60 colaboradores de la empresa que el 8.3% nos indica que la gestión administrativa es baja, y con un 50% que es buena, motivo en el cual podemos indicar que encontramos similitud con la investigación de Paredes (2011).

La investigación realizada por Portilla (2011) Tesis: “La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán- Ecuador”. Se demostró que es de nivel tipo básico y diseño descriptivo y transversal en las tablas cruzadas que el 19% nos indica que el rendimiento empresarial es alto se recolecto datos en el cuestionario de 68 colaboradores, en nuestra investigación los resultados en las tablas cruzadas que el 20% nos indica que es de nivel alto, entonces podemos ver la similitud que existe en nuestros resultados con la tesis de Portilla (2011).

El estudio realizado por Vásquez, Castillo (2016), tesis; “Rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios”. Tiene como estudio tipo descriptivo con una población de 10 colaboradores, el resultado de este estudio obtuvo que la variable rendimiento es regular con un 21% recolecto datos a través de cuestionario con una población de 10 colaboradores, en nuestra investigación en los resultados de tablas cruzadas hemos obtenidos en nuestro variable rendimiento empresarial que 20% es regular, entonces podemos indicar la similitud que existe en nuestra investigación con los resultados con la tesis Vásquez, Castillo (2016).

Fuentes (2012), en su tesis: “satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial”. Fue considerada con una población de 20 trabajadores con tipo de estudio básico, descriptivo, tuvo como resultado en tablas cruzadas en productividad un 22% que indica que es bueno, en este presente estudio tuvo como resultado en la variable de rendimiento empresarial un 20% que indica que es regular entonces encontramos la similitud de ambas variables en los resultados obtenidos con Fuentes (2012).

Por último, Castillo (2018), tesis: “Gestión Empresarial y su Influencia en el Rendimiento de los Trabajadores del Sector Industrial, Los Olivos, 2018”. La población considerada a 50 personas que colaboran en el sector industrial del distrito Los Olivos. Concluyo que existe influencia de la variable independiente gestión empresarial en un 19,7% sobre la variable dependiente rendimiento de los trabajadores, en los resultados de nuestra investigamos hemos obtenido casi el mismo resultado obteniendo que 20% la gestión empresarial es de nivel alto entonces podemos indicar que nuestra investigación tiene similitud con Castillo (2018).

## **V. Conclusiones**



Después de procesar e interpretar los resultados obtenidos se ha concluido

Primera: Se determinó que existe relación significativa entre las dos variables gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019; ya que se obtuvo de rho spearman = 0.717 que nos indica que si hay una relación de nivel alto y con un nivel de significancia de  $p= 0.004$ .

Segunda: Se logró determinar que si existe una relación significativa entre la dimensión planificación y la variable rendimiento empresarial con de rho=0.772 se acepta la hipótesis de investigación ya que el nivel de significancia es  $p=0.000$ , lo cual nos indica que el nivel de correlación es alto.

Tercera: Se concluyó que entre la dimensión organización y la variable rendimiento empresarial la correlación con rho de spearman = 0,819 determinando que existe una relación positiva, también se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.0001$  lo cual no señala que tiene una relación significativa.

Cuarta: Se ha podido concluir entre la dimensión dirección y la variable rendimiento empresarial tiene un grado de relación ya que se obtuvo rho de spearman = 0.881 que señala que tiene una relación positiva, con un nivel de significancia de  $p=0,002$  lo cual indica que es menos de  $p=0.05$  lo cual no indica que el nivel de correlación es alto.

Quinta: Se logró determinar que la dimensión control y la variable rendimiento empresarial con los resultados obtenidos que tiene de rho de spearman = 0.779

Lo cual nos indica que tiene una relación positiva, con un nivel de significancia de  $p=0.001$  que corresponde a un nivel alto.

## **VI. Recomendaciones**

A partir del análisis de los resultados de la relación entre las variables gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 realizaremos las siguientes recomendaciones:

Primera: La empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 es necesario que los gerentes deben fortalecer más la fase del proceso administrativo para que así se más oportuna y eficaz la gestión administrativa.

Segunda: La empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 necesita desarrollar la planeación ya que es un proceso bien meditado y estructurado que nos permite obtener un objetivo determinado, la empresa podrá beneficiarse al desarrollarlo ya que nos permitirá aplicar un plan estratégico y se convertirá en la base del éxito a mediano o corto plazo.

Tercera: Es necesario que la organización determine responsabilidades cada una con actividades establecidas y deben estar relacionadas con metas y propósitos para una adecuada organización y nos permita minimizar costos, no tener gastos innecesarios, duplicidad de esfuerzo y mejorando los plazos de ejecución de proyectos y que nos permita alcanzar nuestros objetivos eficientemente incrementando la productividad.

Cuarta: Es necesario que los gerentes tengan liderazgo para que direcciona a sus empleados y pueda lograr sus objetivos que lleva a cabo la organización, las áreas de recursos humanos estén capacitadas eficazmente para que los trabajadores tengan una mejor conducta, tener comunicación para que la empresa funcione y así pueda determinar hacia dónde queremos llegar o que sus objetivos y metas se convierta en éxito en mediano o largo plazo.

Quinta: Es necesario aplicar este proceso ya que el control es de vital importancia tiene por objetivo resguardar recursos de la organización, evaluar y corregir sus desempeños de actividades de cada trabajador identificar las responsabilidades y corregir dichos errores para poder efectuar nuestros objetivos y metas de la organización.

## Referencias

- Acevedo, M. (2013). *Plan Estratégico de Imagen Corporativa para la empresa Mogra International S.A.* Recuperada desde <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2013/05/tesis-final43.pdf>
- Ahumada, E. (1987). *Productividad*. Bogotá, Colombia: Ecoe
- Agwu, M. E. (2018). *Analysis of the impact of strategic management on the business performance of smes in Nigeria*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-20. ISSN: 15441458.
- Albert, S.; Whetten, D.A. (1985): "Organizational Identity". *Research Organizational Behaviour*, 7, 263-295
- Alpert, F.; Kamins M. (1994): "Pionner Brand Advantage and Behaviour: A Conceptual Framework and Propositional Inventory" *Journal of the Academy of Marketing Science*, (22), (Summer), 244-253.
- Alva, G. (2015). *La imagen corporativa desde una visión integral*. Universidad peruana de ciencias aplicadas escuela de postgrado. Recuperado de: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/273797/2/GAlva.p df>
- Amit, R. & Shoemaker, P. (1993). Strategic Assets and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14, 33-46.
- Amniattalab, A. & Ansari, R. (2016). The effect of strategic foresight on competitive advantage with the mediating role of organizational ambidexterity. *International Journal of Innovation Management*.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy: An Analytic Approach to Business Review*. Nueva York: McGraw-Hill
- Arjona, R. (2010). *Rendimiento empresarial*. Bogotá, Colombia: Ecoe
- Ballesteros, L. (2013). *Control interno: antecedentes*. Recuperado de <https://lballesteroscontrolinterno.wordpress.com/2013/12/29/antecedentes/>
- Bautista, M. (2014). *Caracterización de la oferta y la demanda en el servicio de consulta externa*. Cali: Norma.
- Bromley, D.B. (2000): "Psychological Aspects of Corporate identity, Image and Reputation". *Corporate Reputation Review*, 3, (2), 240-252.

- Caldas, R., Carrión, A., Heras, V.(2012). *Gestión estratégica y competencias gerenciales en la empresa constructora Caballero & Sime Arquitectos Buenos Aires*. (Tesis de maestría). Universidad de la Plata, Argentina. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/>
- Castillo, D. (2018). *Gestión estratégica y control interno en el área administrativa de ventas de la empresa DERCO, 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22027>
- Carrión, N. (2007) *Eficiencia operativa*, Barcelona: ESIC editorial.
- Cegarra, S. (2012) *Metodología para la investigación*. México: Pearson educación.
- Chiavenato, I. (2008). *Branding corporativo Fundamentos para la gestión estratégica de la Identidad Corporativa*. Composición: EBS Consulting Group. Impresión: Andros Impresores. Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. (2002). *Planificación estratégica*. Composición: EBS Consulting Group. Impresión: Andros Impresores. Santiago, Chile.
- Chiavenato, I. (2013). *Principios de la administración*. (11a ed.). D.F., México: Pearson educación.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración estratégica*. Barcelona: ESIC editorial.
- Capriotti, P. (2010). *La comunicación interna*. Recuperado de: [http://www.bidireccional.net/Blog/Comunicacion\\_Interna.pdf](http://www.bidireccional.net/Blog/Comunicacion_Interna.pdf)
- Dowling, R.G. (1998): "Measuring Corporate Images: A Review of Alternative Approaches", *Journal of Advertising*, 17, 27-34.
- Elbanna, S. (2016). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel sector. *Tourism Management*, 210-220.
- Elbanna, S., Andrews, R., & Pollanen, R. (2015). Strategic Planning and Implementation Success in Public Service Organizations: Evidence from Canada. *Public Management Review*, 26.
- Fado, Y., & Elbanna, S. (2016). An Analysis of the Comprehensive Implementation of Strategic Plans in Emerging Economies: The United Arab Emirates as a Case Study. *European Management*.
- Fayol, A. (2001). *Proceso administrativo y etapas*, Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Fuentes, D. (2012). *Conceptos de administración estratégica* (11a ed.). D.F., México: Pearson educación
- García, Rodríguez (2006) Estudio de las determinantes de la imagen corporativa: una aplicación empírica en mercado de la telefonía móvil. Cantabria, España: *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 15, (4), 121-140.

- Gioia, D.; Schultz, M.; Corley, K. (2000): "Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability", *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 25, (1) (January), 63-81.
- Grant, R. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, Winter Special Issue, 109-122.
- Guillermo, W. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión estratégica e indicadores para la mediana empresa de Guayaquil: caso Omaconsa s.a.* (Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador).
- Herrera, A. (2013). *Gestión administrativa. Barcelona : ESIC editorial.*
- Hernandez, J. (2010) *Metodología para la investigación*. México: Pearson educación
- Ind, N. (1992): *La Imagen corporativa: estrategias para programas de identidad eficaces*. Madrid: Díaz Santos. S-
- Kelinger, G., Lee, Y. (2020). *Metodología para la investigación*. España: Editorial Eco.
- Koontz, R. S., & Weihrich, D. P. (2004). *Rendimiento Empresarial. Barcelona: Gestión 2000.*
- Lasso, W. Á. (2016). *Modelo de gestión estratégica en un negocio familiar, restaurante "El Deleite" basado en la herramienta Balanced Scorecard* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Recuperado de: <https://bit.ly/2QLESx7>
- Lewis, S. (2001). "Measuring Corporate Reputation". *Corporate Communications: An International Journal*, 6 (1), 31-35.
- Longo, F., & Rotol, A. (2016). Promoting programmer gap awareness as a method of effective public strategic management. *Public Management Review*, 349-368.
- López, P. (2013) *Rendimiento empresarial*. Barcelona: ESIC editorial.
- Low, G.; Lamb Jr (2000) "The Measurement and Dimensionality of Brand Associations", *Journal*, 6, (6), 350-368.
- Martinez, R. (2013). *Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios y turísticos*. Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Medina, E. (2011). *Gestión administrativa y principios*. Barcelona: ESIC editorial.
- Mumford, M., & Frese, M. (2015). *The psychology of planning in organizations: Research and applications. The Psychology of Planning in Organizations: Research and Applications.*
- Navarro, M. (2017). *Calidad de servicio e imagen corporativa en la agencia la Molina del Banco de la Nación, año 2016* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima). Recuperado desde; <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9037>

- Neumann, V., & Morgenstern, J. (1944). *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton University Press.
- Nemur, M. (2016). *Rendimiento empresarial*. Bogotá, Colombia: Ecoe
- Nuñez, A. (2007). *Rendimiento empresarial y productividad*. Barcelona : ESIC editorial.
- Paredes, M. (2011). *Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial* (3a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Nueva York: Wiley.
- Pintado, Sánchez (2013) *Imagen corporativa. Influencia en la gestión empresarial*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Nueva York: Wiley.
- Porter, M. (1985). *Generic Competitive Strategies*. Nueva York.
- Portilla, J. (2011). *Gestión estratégica organizacional*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones
- Prahalad, C.K. y Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. *Harvard Business Review*. Recuperado desde <http://globex.coe.pku.edu.cn/file/upload/201606/27/1756365219.pdf>
- Peraza, A. (2014). *Gestión estratégica organizacional* (4a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Reátegui, D. (2016). *Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de Los Olivos – 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://bit.ly/2yYQdTI>
- Rivero, M. (2007). *Gestión estratégica y el desarrollo profesional de los docentes del Colegio Mayor Simón Bolívar – Maracaibo- Venezuela*". Recuperado <http://www.postgrado.unesr.edu.ve/>
- Salkind, G. (2010). *Metodología para la investigación*. España: Editorial Eco.
- Song, M., Zhao, L., Arend, R., & Im, S. (2015). *Strategic planning as a complex and enabling managerial tool*. *Strategic Management Journal*.
- Sun, R., Asencio, H., & Reid, J. (2015). *Enhancing organizational capacity through the use of social media*. *Cases on Strategic Social Media Utilization in the Nonprofit Sector*.
- Sun, T. (1963). *The Art of War*. Nueva York: Oxford University Press.
- Turban, D.B.; Greening, D.W. (1996): "Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees", *Academy of Management Journal*, 40,(3), 658-672.
- Uribe, A. *Gestión estratégica de la tecnología*. Medellín, Colombia: *Revista Universidad Eafit* (81).



- Vásquez, R., Castillo, F. (2016). *Rendimiento y relacion con el desempeño laboral*. Madrid: Piramide.
- Veciana, V. J. M. (1999). *Función directa*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Servei de Publicacions.
- Villafañe, J. (2009): *La gestión profesional de la imagen corporativa*. Madrid: Pirámide.
- Wartick, S.L. (2002): "Measuring Corporate reputation: Definition and Data". *Business and Society*, 41, (December), 371-393.
- Worcester, R.; Lewis, S. (1989): "*Measuring and Managing the Corporate Image*", Precedings of the ESOMAR Congress, 1-4.
- Zambrano, D. (2006). *Rendimiento empresarial y Rentabilidad*. Barcelona: ESIC editorial.

## **Anexos**

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTION ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO EN LA EMPRESA SEMITRAYLERS INKA PARTES Y SERVICIOS S.A.C - ATE VITARTE-LIMA-2019

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA				
¿Cuál es la grado de relación entre la gestión administrativa y la productividad en la empresa semitraylers inka partes y servicios s.a.c Ate Vitarte-Lima-2019?	Determinar el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.	Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la productividad en la empresa semitraylers inka partes y servicios s.a.c Ate Vitarte- Lima-2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación	Misión, Visión ,Valores, objetivos	1-6	1= Nunca	Muy Bueno Bueno Regular Malo
			Organización	División del trabajo, líneas de autoridad, formalización normas y procedimientos.	7-10	2=Casi nunca 3= A veces si a veces no	
			Dirección	Motivación, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación.	11-14	4= Casi siempre	
			Control	Evaluación	15-17	5= Siempre	
Variable 2: PRODUCTIVIDAD							
¿Cuál es el grado de relación entre planeación y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?	Determinar el grado de relación entre planeación y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.	Existe relación directa y significativa entre Planeación y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.	Eficiencia Operativa	Combinación optima o equilibrada de los recursos	18-20	1= Nunca	Muy Bueno Bueno Regular Malo
			Eficacia Estrategica	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas	21-25	2=Casi nunca 3= A veces si a veces no 4= Casi siempre 5= Siempre	
¿Cuál es el grado de relación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?	Determinar el grado de relación entre organización y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.	Existe relación directa y significativa entre y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.					

<p>¿Cuál es el grado de relación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019?</p>	<p>2019. Determinar el grado de relación entre dirección y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre Dirección y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019.</p>
<p>¿Cuál es el grado de relación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019?</p>	<p>Determinar el grado de relación entre control y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre Control y el rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Trailers Inka Partes &amp; Servicio SAC, Ate, 2019.</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: <b>CUANTITATIVO</b>	La población	<b>Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA</b>		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:
		<b>Técnica</b>	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:
Tipo de la Investigación: <b>DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL</b>	La muestra	<b>Instrumento</b>	Cuestionario	
		<b>Escala de Medición</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Diseño y Nivel de Investigación: <b>NO EXPERIMENTAL</b>		<b>Tipo</b>	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizará:
Corte de Investigación:		<b>Variable 2: RENDIMIENTO EMPRESARIAL</b>		

<b>TRANSVERSAL</b>		<b>Técnica</b>	Encuesta	Y el uso del programa estadístico SPSS
		<b>Instrumento</b>	Cuestionario	
		<b>Escala de Medición</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
		<b>Tipo</b>	Escala de Likert (solo algunos, unos pocos, varios, la mayoría, todos)	

## ANEXO : INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### CUESTIONARIO SOBRE GESTION ADMINISTRATIVA

#### INSTRUCCIONES:

Estimado cliente este cuestionario busca recepcionar información sobre la forma como se administra la empresa, por ello, solicito su colaboración brindando su respuesta sobre cada pregunta.

A continuación, lea detenidamente y marque con una “X” la casilla que contenga la respuesta adecuada según su criterio personal.

La escala es la siguiente:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	Nunca
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>PLANIFICACION ADMINISTRATIVA</b>					
1	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión?					
2	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?					
3	¿conoce los objetivos de la empresa?					
4	¿se siente identificado con los valores impartidos?					
5	¿En la empresa se fijan metas y objetivos claros?					
	<b>ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
6	¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?					
7	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?					
8	¿Los responsables de la empresa demuestran eficacia en la organización del trabajo?					
9	¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?					
10	¿La empresa realiza capacitaciones periódicas?					
11	¿La empresa cuenta con un área adecuada para el almacenamiento del producto final?					
	<b>DIRECCION ADMINISTRATIVA</b>					
12	¿La empresa estipula la motivación y asesoría al personal?					
13	¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?					

14	¿Los funcionarios promueven el trabajo en equipo?					
15	¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?					
16	¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?					
17	¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?					
18	¿La empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización?					
19	¿Considera usted que los estilos de liderazgo empleado coadyuvan al cumplimiento de las metas planteadas de la empresa?					
	<b>CONTROL ADMINISTRATIVA</b>					
20	¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?					
21	¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?					
22	¿La organización de las personas permite establecer una estructura organizacional en donde se identifican los niveles jerárquicos?					
23	¿La empresa lleva un control sobre los volúmenes de producción?					

## LISTA E COTEJO SOBRE RENDIMIENTO EMPRESARIAL

### INSTRUCCIONES:

El presente instrumento tiene por objetivo recolectar información sobre la rentabilidad, para ello, se debe leer detenidamente y marcar con una "X" la casilla que contenga la respuesta adecuada según su criterio personal.

La escala es la siguiente:

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>EFICACIA ESTRATEGICA</b>					
1	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
2	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?					
3	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?					
4	¿La rentabilidad mide la ganancia que puede obtenerse en una situación particular?					
5	¿La rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas?					
6	¿Una empresa es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes?					
7	¿Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa?					
8	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF?					
	<b>EFICIENCIA OPERATIVA</b>					
9	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?					
10	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?					
11	¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF?					
12	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?					
13	¿El incremento de la productividad impulsa el crecimiento de la economía?					
14	¿Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a que mejores su producción?					
<b>15</b>	¿Considera que ahora se obtiene más fabricaciones que en años anteriores?					



<b>16</b>	¿El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente? Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado?					
<b>17</b>	¿Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Rendimiento Empresarial.**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia Estratégica</b>							
1	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
2	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	X		X		X		
3	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?	X		X		X		
4	¿La rentabilidad mide la ganancia que puede obtenerse en una situación particular?	X		X		X		
5	¿La rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas?	X		X		X		
6	¿Una empresa es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes?	X		X		X		
7	¿Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa?	X		X		X		
8	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia Operativa</b>							
9	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
11	¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF?	X		X		X		
12	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	X		X		X		
13	¿El incremento de la productividad impulsa el crecimiento de la economía?	X		X		X		
14	¿Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a que mejores su producción?	X		X		X		
15	¿Considera que ahora se obtiene más fabricaciones que en años anteriores?	X		X		X		
16	¿El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente? Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado?	X		X		X		

17	¿Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada?	X	X	X		
----	---	---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Luis Salazar Serna DNI: 25880693

Especialidad del validador: Perito Civil / Agente

..... del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Administrativa**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa</b>								
1	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión?	X		X		X		
2	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	X		X			X	Resaltar b preguntas
3	¿conoce los objetivos de la empresa?	X		X		X		
4	¿se siente identificado con los valores impartidos?	X		X		X		
5	¿En la empresa se fijan metas y objetivos claros?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa</b>								
6	¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas? ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	X		X		X		
7	¿Existe coordinación jerárquica para la elección de las actividades?	X		X		X		
8	¿Los responsables de la empresa demuestran eficacia en la organización del trabajo?	X		X		X		
9	¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?	X		X		X		
10	¿La empresa realiza capacitaciones periódicas?	X		X		X		
11	¿La empresa cuenta con un área adecuada para el almacenamiento del producto final?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>								
12	¿La empresa estipula la motivación y asesoría al personal?	X		X		X		
13	¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?	X		X		X		
14	¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?	X		X		X		
15	¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?	X		X		X		
16	¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
17	¿La empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización?	X		X		X		

18	¿Considera usted que los estilos de liderazgo empleado coadyuvan al cumplimiento de las metas planteadas de la empresa?	SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativa</b>								
19	¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?	X		X		X		
20	¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	X		X		X		
21	¿La organización de las personas permite establecer una estructura organizacional en donde se identifiquen los niveles jerárquicos?	X		X		X		
22	¿La empresa lleva un control sobre los volúmenes de producción?	X		X		X		

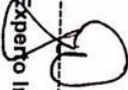
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Salma D. Rivera S. Pérez   DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico (Organización)

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

..... de Maya del 2d.º  
 Firma del Experto Informante. 

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Rendimiento Empresarial.**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Eficacia Estratégica</b>								
1	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
2	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?	✓		✓		✓		
4	¿La rentabilidad mide la ganancia que puede obtenerse en una situación particular?	✓		✓		✓		
5	¿La rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas?	✓		✓		✓		
6	¿Una empresa es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes?	✓		✓		✓		
7	¿Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa?	✓		✓		✓		
8	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF?	✓		✓		✓		✓ aclarar SOF
<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia Operativa</b>								
9	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	✓		✓		✓		
10	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
11	¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF?	✓		✓		✓		✓ aclarar SOF
12	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	✓		✓		✓		
13	¿El incremento de la productividad impulsa el crecimiento de la economía?	✓		✓		✓		
14	¿Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a que mejore su producción?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que ahora se obtiene más fabricaciones que en años anteriores?	✓		✓		✓		
16	¿El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente? Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado?	✓		✓		✓		✓ Desagregar en 2 ítems

17	¿Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR Mg: FAQUAN ROJAS, LENIN ENRIQUE    DNI: 20016805

Especialidad del validador: HAGISTER

.....01 de junio del 2019.



.....  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Administrativa**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa</b>									
1	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión?	✓		✓		✓			
2	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	✓		✓		✓			
3	¿conoce los objetivos de la empresa?	✓		✓		✓			
4	¿se siente identificado con los valores impartidos?	✓		✓		✓			
5	¿En la empresa se fijan metas y objetivos claros?	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa</b>									
6	¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas? ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	✓		✓				X	Separar en 2 ítems, cumplir términos de uso común.
7	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	✓		✓		✓			
8	¿Los responsables de la empresa demuestran eficacia en la organización del trabajo?	✓		✓		✓			
9	¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?	✓		✓		✓			
10	¿La empresa realiza capacitaciones periódicas?	✓		✓		✓			
11	¿La empresa cuenta con un área adecuada para el almacenamiento del producto final?	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>									
12	¿La empresa estipula la motivación y asesoría al personal?	✓		✓		✓			
13	¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?	✓		✓		✓			
14	¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?	✓		✓		✓			
15	¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?	✓		✓		✓			
16	¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓			
17	¿La empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización?	✓		✓		✓			



18	¿Considera usted que los estilos de liderazgo empleado coadyuvan al cumplimiento de las metas planteadas de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	emplear Términos de uso común	
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativa</b>									
19	¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
20	¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
21	¿La organización de las personas permite establecer una estructura organizacional en donde se identifican los niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
22	¿La empresa lleva un control sobre los volúmenes de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **FABIAN ROSAS, LEVIN ENRIQUE**   DNI: **8.001.6805**

Especialidad del validador: **MAGISTER**

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*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

...01 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Rendimiento Empresarial.**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: Eficacia Estratégica</b>								
1	¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿La rentabilidad mide la ganancia que puede obtenerse en una situación particular?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Una empresa es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION 2: Eficiencia Operativa</b>								
9	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿El incremento de la productividad impulsa el crecimiento de la economía?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a que mejores su producción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Considera que ahora se obtiene más fabricaciones que en años anteriores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente? Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17	¿Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juan Antonio DNI: 43261911

Especialidad del validador: Dr. en Gestión y Ciencias de la Educación y Gestión Judicial

06 de Junio del 2019.

*Pertinencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

*[Handwritten Signature]*  
**Prof. Juan Antonio Lara Fontalvo**  
 Unidad de Gestión y Ciencias de la Educación  
 Facultad de Gestión Pública y Organizacional  
 CPRE, N° 0143261911

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Administrativa**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación Administrativa</b>									
1	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
2	¿La empresa hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
3	¿conoce los objetivos de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
4	¿se siente identificado con los valores impartidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
5	¿En la empresa se fijan metas y objetivos claros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>DIMENSIÓN 2: Organización Administrativa</b>									
6	¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas? ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
7	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
8	¿Los responsables de la empresa demuestran eficacia en la organización del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
9	¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
10	¿La empresa realiza capacitaciones periódicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
11	¿La empresa cuenta con un área adecuada para el almacenamiento del producto final?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección Administrativa</b>									
12	¿La empresa estipula la motivación y asesoría al personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
15	¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
16	¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	¿La empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

18	¿Considera usted que los estilos de liderazgo empleado coadyuvan al cumplimiento de las metas planteadas de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 4: Control Administrativa</b>									
19	¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿La organización de las personas permite establecer una estructura organizacional en donde se identifiquen los niveles jerárquicos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	¿La empresa lleva un control sobre los volúmenes de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PAU FRON TADO JUAN    DNI: 43 261911

Especialidad del validador: Dr. en Gestión de la Educación y Gestión Pública

06 de Junio del 2019

**Pertinencia:** Ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*[Handwritten Signature]*  
 Prof. Juan Antonio Lau Frontado  
 Director en Gestión y Ciencia de la Educación  
 Dirección en Gestión Pública y Comunitaria  
 C/PA. 11-01-2019/11

Firma del Experto Informante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 11 de junio de 2019

Carta P.750 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
JAVIER GARCIA PACHECO  
SEMITRAYLERS INKA PARTES & SERVICIOS SAC  
Atención:  
JAVIER GARCIA PACHECO

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **KAREN SADITH SALVADOR PINCHI**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **KAREN SADITH SALVADOR PINCHI** identificado(a) con DNI N.° **77172234** y código de matrícula N.° **0500030013**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTION ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEMITRAYLERS INKA PARTES & SERVICIOS SAC**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

## Dictamen Final



### Dictamen Final

Vista la Tesis:

**"GESTION ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SEMI TRAYLERS INKA PARTES Y SERVICIOS SAC, ATE VITARTE 2019"**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**SALVADOR PINCHI, KAREN SADITH**

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 20 de Julio del 2019.

.....  
Dra. Yohana José María Huayta Franco

.....  
Dra. Yohana José María Huayta Franco



**Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.**

Br. Karen Sadith Salvador Pinchi

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Este

## **Resumen**

Esta investigación titulada Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019, pretende que la empresa otorgue importancia los procesos administrativos en la gestión administrativa mejorando el rendimiento empresarial. Este presente trabajo tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y rendimiento empresarial que al medir los instrumentos nos permite ver y se muestra el grado de relación entre las dos variables.

En este trabajo de investigación es de estudio diseño no experimental de corte transversal de tipo básica y tiene como población de 60 trabajadores de todas las áreas funcionales que conforman en la empresa Semitraylers Inkas Partes & Servicios S.A.C. Para medir esta investigación se ha aplicado un instrumento de medición que es el cuestionario debidamente validados. Con el fin de medir la gestión administrativa y el rendimiento empresarial, luego de recabar la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin para determinar la correlación de las variables: gestión administrativa y rendimiento empresarial.

El resultado de esta investigación concluyó que si hay relación entre las dos variables gestión administrativa y rendimiento empresarial comprobando la hipótesis formulada de las dos variables con un coeficiente de 0.717 con una significancia de 0.004 tiene un grado de correlación alta.

***Palabras clave:*** Gestión administrativa, Rendimiento empresarial.

## **Abstract**

This research entitled Administrative management and business performance of employees in the company “Semitraylers Inka Parts and Services S.A.C”, Ate, 2019, aims for the company to attach importance to administrative processes in administrative management by improving business performance. This present work aimed to determine the degree of relationship that exists between administrative management and business performance that when measuring instruments allows us to see and shows the degree of relationship between the two variables.

In this research work, a non-experimental design of a cross-section of basic type is studied and has as a population of 60 workers from all the functional areas that make up

the company Semitraylers Inkas Parts & Services S.A.C. To measure this research, a measuring instrument has been applied, which is the questionnaire duly validated. In order to measure administrative management and business performance, after collecting the required information, the Spearman Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the variables: administrative management and business performance.

The result of this investigation concluded that if there is a relationship between the two variables administrative management and business performance, checking the hypothesis formulated of the two variables with a coefficient of 0.717 with a significance of 0.004 has a high degree of correlation.

**Keywords:** Administrative management, Business performance.

### **Introducción**

En el contorno internacional muchas organizaciones sufren crisis económicas e incluso sociales, también podemos evidenciar hoy en día la tendencias tecnológicas que abarca todos los conceptos y aspectos mundiales que certeza problemas en las responsabilidades de gestión empresarial de todo director y las consecuencias de sus decisiones afectan la parte administrativa de cada compañía, muchas investigaciones evidencian que se ha determinado que influye en el rendimiento empresarial por ello genera un desequilibrio en la parte de la productividad, rentabilidad, y sobre todo el proceso de la administración que consiente en plantear, organizar, ejecutar y controlar una organización.

La gestión administrativa es muy importante para el logro y las metas esperadas en toda sociedad. En Latinoamérica podemos evidenciar que varias empresas decayeron por no poseer una buena gestión administrativa a falta de capacitación en la dirección, ya que no se actualizan ni están a mano con la tecnología, pero no todos los países latinoamericanos sufren esos problemas empresariales, estos países tienen un conocimiento más extensivo Argentina, Brasil y Chile que tiene una gestión más avanzada con muchas más estrategias que el resto de países.

En el Perú existen muchas empresas que crecen, se mantienen o recaen por el fenómeno de la globalización, o en otros casos hay organizaciones que padecen cambios internos que requieren ser solucionadas con eficiencia. Esta eficiencia no puede lograr si no posee claridad con su visión en la empresa y poseer una

buena administración de los recursos y estudiar el enfoque administrativo de toda empresa. En cuanto ello, Chiavenato (2008) indica que: “Gestión Administrativa, es el instrumento que se utiliza en la empresa para obtener sus metas programadas y cumplir con las satisfacciones de sus clientes, con el fin de realizar la planificación, organización, dirección y control” (p.47).

### **Antecedentes del Problema**

Rivero (2007) en su tesis sobre: “Sistema integral de gestión para medir la productividad en la Universidad Nacional Politécnica de Antonio de José de Sucre”. Sustentada en la Universidad Nacional Politécnica de Antonio de José de Sucre para lograr grado de magister. Su objetivo de esta investigación fue determinar el sistema integral de gestión para medir la productividad. Esta investigación es de nivel básico con un estudio correlacional. Tiene como población a 50 colaboradores de dicha universidad. El estudio concluye que es importante implementar la toma de decisiones con el fin de alcanzar resultados comprometidos a mejorar la presentación de servicios.

Portilla (2011) Tesis: “La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán- Ecuador”. Sustenta para lograr grado de magister en gestión en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de Ecuador. su estudio es tipo básico y diseño descriptivo y transversal, su objetivo de esta investigación es determinar la relación de las variables. Llego a la conclusión que es indispensable el management para un avance en la organización, poseer un conocimiento en el ministerio rinde meritorio en las ejecuciones laborales, la gestión administrativa discretamente ayudara todo lo planificado de la manera adecuada a los colaboradores los medios que necesitan para lograr sus funciones de manera eficiente.

### **Revisión de la Literatura**

La primera variable Según Chiavenato (2002) la administración es precisar las metas de la empresa y transformarlos por medio de acciones en planeación, organizar, dirigir y controlar para alcanzar nuestros objetivos planteados. La gestión administrativa es un proceso donde se dirige, organiza, direcciona y controla todo el recurso de la empresa con un fin de alcanzar todos las metas y objetivos propuestos por la organización. (p. 17).

La segunda variables Rendimiento Empresarial según López (2013), “Rendimiento empresarial es el medio donde la gente pone su conocimiento, recursos para producir de la forma masiva las satisfacciones de las necesidades de las personas, el rendimiento empresarial tiene una rentabilidad o un costo depende de cómo lo administre cada organización” (p. 11).

### **Problema general**

¿Cuál es el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019?

### **Objetivo general**

Determinar el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores de la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019.

### **Método**

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional porque se describen los hechos de la realidad. Hernández (2010) no define que el estudio descriptivo busca especificar las características o rasgos importantes de cualquier fenómeno para analizarlo” (p. 80). Donde se permitirá determinar la gestión administrativa se relaciona con rendimiento empresarial en la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019. En nuestra investigación mediremos el grado de relación entre gestión administrativa y rendimiento empresarial.

Nuestra investigación es de diseño no experimental, transversal, no experimental ya que no se manipula las variables de forma intencional. Igualmente es correlacional ya que la intención es describir a las variables en un proporcionado momento. Así mismo es de enfoque cuantitativo ya que determinaría el grado de relación directa y significativa en ambas variables gestión administrativa y rendimiento empresarial en la empresa Semi Traylers Inka Partes & Servicio SAC, Ate, 2019. Así como lo define Salkind (1998 citado por Bernal, 2010) quien indico que las investigaciones correlacionales tienen la finalidad de mostrar la correlación entre ambas variables. (p.114)

## Resultados

En el presente capítulo; se muestra los resultados de la investigación, obtenidos en base a la información recogida mediante las técnicas e instrumentos de estudio, las mismas que se presentan mediante cuadros estadísticos, gráficos de acuerdo a la variable rendimiento empresarial y su relación con cada una de las dimensiones de la variable gestión administrativa: Planificación, Organización, Dirección y Control. Al analizar la variable gestión administrativa se obtuvo:

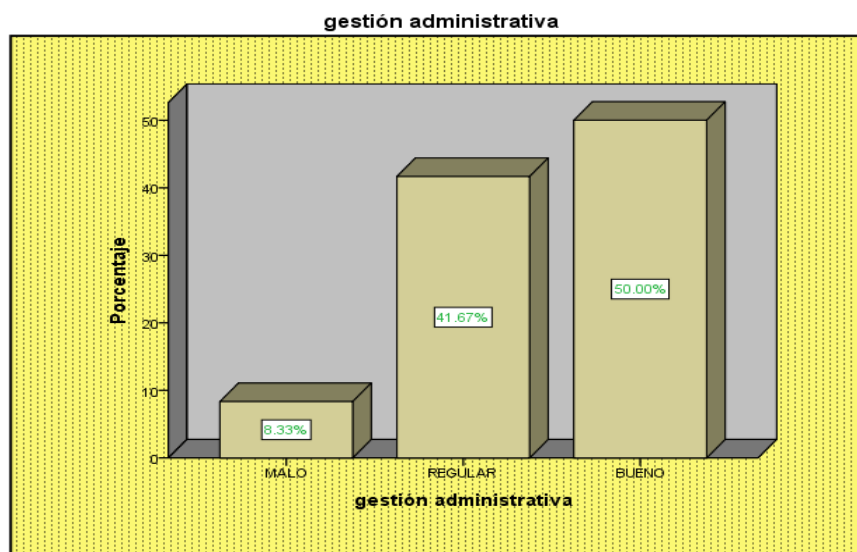


Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre la Gestión Administrativa

Se puede observar en la tabla y figura que el 3.33% evidencian los colaboradores de la empresa Semi trailers inka partes & servicios de ate vitarte que la gestión administrativa que es mala; también expresa que el 53.33% es regular y el 43.33% indica que es buena.

Tabla 14

Porcentajes sobre gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019.

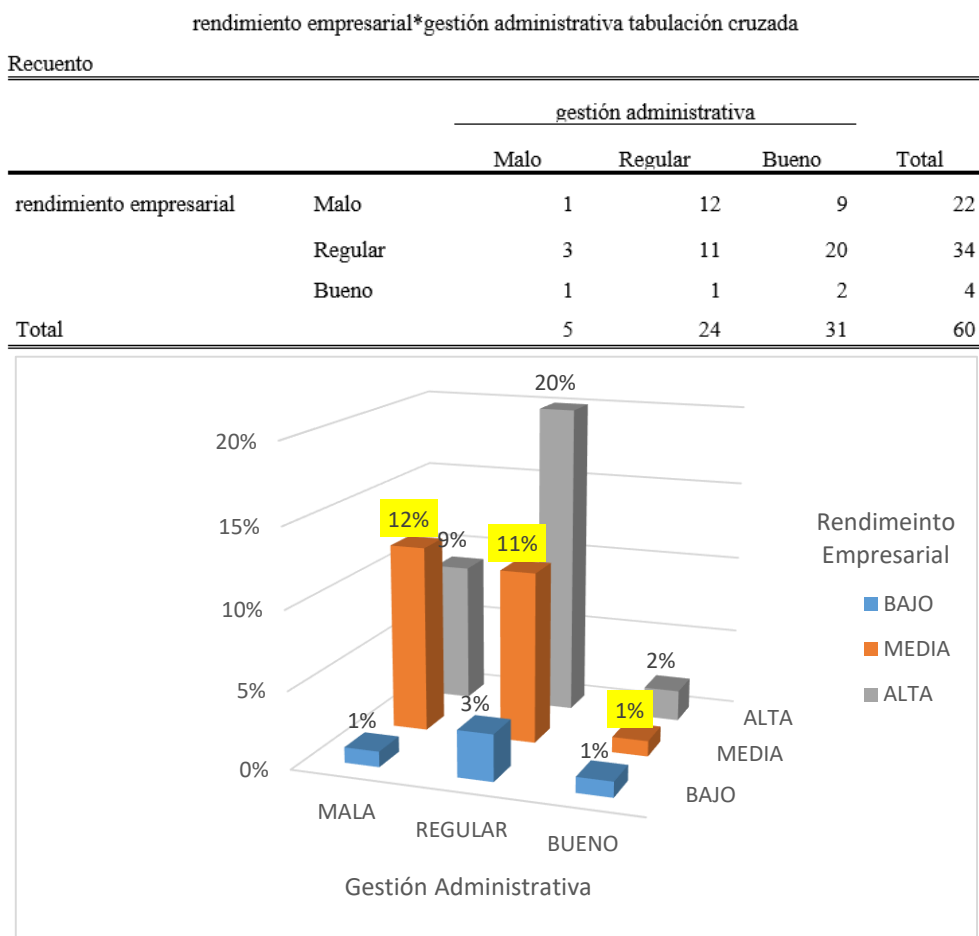


Figura 7. Distribución de porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la gestión administrativa y rendimiento empresarial.

Al final se observa De la tabla 14 y figura 7: Se contempla que un 20% de los colaboradores de la empresa “Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”, Ate, 2019 considera que el rendimiento empresarial es de un nivel regular y también gestión administrativa es regular con un 3%, así mismo el 1% considera que el rendimiento empresarial es bajo y la gestión administrativa un nivel malo.

## Discusión

El estudio realizado por Paredes (2011), en su tesis sobre: “sistema de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís de la ciudad Ambato, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, 2011. Tuvo como objetivo diseñar un plan estratégico para implementar en un 5% la productividad en la mecánica de transmisiones Solís. Se eligió como población de estudio 36 clientes de la empresa transmisiones Solís. La investigación tiene un nivel básico con un diseño correlacional. Utilizaron como instrumento para obtener datos un cuestionario con preguntas cerradas. Los resultados obtenidos indicaron que el 7% de la gestión administrativa es baja, el 40% que es media y por último el 53% es alta, por otro lado, en productividad nos indica que el 15% es mala y que el 75% es bueno. En conclusión, se estableció que si existe relación significativa, así como en esta presente investigación obtenemos el resultado de 60 colaboradores de la empresa que el 8.3% nos indica que la gestión administrativa es baja, y con un 50% que es buena, motivo en el cual podemos indicar que encontramos similitud con la investigación de Paredes (2011).

La investigación realizada por Portilla (2011) Tesis: “La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán- Ecuador”. Se demostró que es de nivel tipo básico y diseño descriptivo y transversal en las tablas cruzadas que el 19% nos indica que el rendimiento empresarial es alto se recolecto datos en el cuestionario de 68 colaboradores, en nuestra investigación los resultados en las tablas cruzadas que el 20% nos indica que es de nivel alto, entonces podemos ver la similitud que existe en nuestros resultados con la tesis de Portilla (2011).

## Referencia

- Avendaño, J. (2010). Con su tesis sobre *Análisis de la nueva gerencia hospitalaria un nuevo enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalaria*. Recuperada de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/2339/1/jennylisethavendanolopez.2010>.
- Chiavenato, I (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc GrawHill.
- Molina, B (2012). *Rentabilidad Administrativa*. Argentina: Nuevo Parhadigma.



Torres, N. (2017) *Gestión administrativa y gestión documental del archivo general en la Corte Superior de Justicia del Callao 2016*, Escuela de Postgrado en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en el Perú

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, **Karen Sadith Salvador Pinchi**, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa **Maestría en Administración de Negocios-MBA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 771722314 con el artículo titulado: **“Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C”**, Ate, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

  
.....

Lima, 09 de Agosto 2019

Salvador Pinchi Karen Sadith

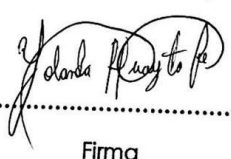
DNI N° 77172234

Yo, Yolanda Josefina Hayta Franco, docente de la Facultad de Post Grado de la Escuela Profesional de Administración de Negocio - MBA de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa "Semitraylers Inka Partes y Servicios S.A.C", Ate, 2019.", del (de la) estudiante Karen Sadith Salvador Pinchi constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Tunitin.

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.

San Juan de Lurigancho, 6 de agosto de 2019



Firma

Dr. Yolanda Huayta Franco

DNI: 09333287

Laboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**Gestión administrativa y rendimiento empresarial de los colaboradores en la empresa "Semitrayers Inka Partes y Servicios S.A.C.", Ate, 2019.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magister en MDA

**AUTORAS:**

Bach. Karen Sedita Salvador Huachi  
(00000-0003-1233-1671)

Dra. Yolanda Huayta Franco  
(000000-0003-0194-88911)



**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestiones Funcionales

LIMA - PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

**18 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio ucx.edu.pe Fuente de internet	6 %
3	deposit.ub.edu Fuente de internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de internet	<1 %
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de internet	<1 %
8	docplayer.es Fuente de internet	<1 %
9	www.mef.gob.pa Fuente de internet	<1 %





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Karen Sadith Salvador Pinchi

INFORME TÍTULADO: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO EMPRESARIAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SEMITRAYLERS INKA PARTES Y SERVICIOS S.A.C, ATE, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN:16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN