

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA FUNDO DON ALFONSO
S.A.C., CAÑETE- 2023.**

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

Bach. VICENTE MALDONADO FABIOLA LIZBETH

Bach. ROJAS FERNANDEZ VICTOR JEAN POOL

Bach. GUTIERREZ REYMUNDO MARI CARMEN

ASESOR:

Dr. Adm. JOSÉ LUIS REYES DORIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

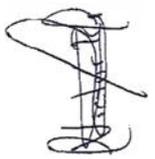
CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CALLAO, 2024

PERÚ

Stentem



Mohi Gaurav Gaurav R.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 24 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS DE FECHA 26 DE JUNIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 74 ACTA N° 24 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

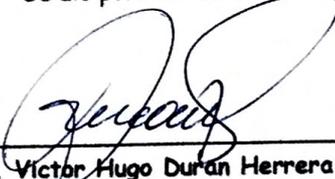
A los 26 días del mes junio del año 2024, siendo las 16:05 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.° 289-2023-D-FCA-UNAC y 197-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Victor Hugo Duran Herrera	: Presidente
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Secretario
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Vocal
Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de los Bachilleres GUTIERREZ REYMUNDO MARI CARMEN, ROJAS FERNANDEZ VICTOR JEAN POOL Y VICENTE MALDONADO FABIOLA LIZBETH, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "GESTIÓN EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRÍCOLA FUNDO DON ALFONSO S.A.C., CAÑETE- 2023", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por Aprobado por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 17:00 horas del día 26 de junio del 2024.


Dr. Victor Hugo Duran Herrera
Presidente


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Secretario


Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Vocal

TESIS - GUTIERREZ_ROJAS_VICENTE

9% Textos sospechosos

9% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - GUTIERREZ_ROJAS_VICENTE.pdf ID del documento: 94ad39d81d94b0a9d5b5f8d867ca2007c7031a37 Tamaño del documento original: 3,03 MB	Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION Fecha de depósito: 2/5/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 2/5/2024	Número de palabras: 17.291 Número de caracteres: 102.476
--	--	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS - CORREA_LOPEZ.pdf TESIS - CORREA_LOPEZ #709bb5 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 39 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (218 palabras)
2	INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA...pdf INFORME FINAL JOSE LUIS... #c795e9 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 28 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (218 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6602/TESIS_MAESTRIA_GUERRERO... 39 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (208 palabras)
4	repositorio.uss.edu.pe http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/20.500.12802/9301/1/Sánchez_Palmer,_Dante_Denny_Benne... 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (197 palabras)
5	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf 15 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (191 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unjfsc.edu.pe https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/20.500.14067/5921/1/FIGUEROA_VILLARREAL,_CARLOMA...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
2	repositorio.uasb.edu.ec UASB-Digital: La evaluación del desempeño y su relación... https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7316	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
3	Documento de otro usuario #1ffa58 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	www.dominiodelasciencias.com Clima Organizacional como Factor del Desempe... https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569#:~:text=Se concluye que ...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/22249/1/Urbina_CJL.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://tudashboard.com/metas-organizacionales-definicion-tipos-e-importancia/
2	https://blog.adecco.com.mx/como-realizar-perfiles-puesto
3	https://concepto.de/aptitud/
4	https://concepto.de/habilidad-2/
5	https://concepto.de/destreza/

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Gestión Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

Autores: Bach. Vicente Maldonado Fabiola Lizbeth

N° D.N.I.: 71085884

Código ORCID: 0009-0005-3170-5235

Bach. Rojas Fernandez Victor Jean Pool

N° D.N.I.: 74225423

Código ORCID: 0009-0008-0838-2142

Bach. Gutierrez Reymundo Mari Carmen

N° D.N.I.: 73829796

Código ORCID: 0000-0001-6741-4919

Asesor: Dr. Adm. José Luis Reyes Doria

Código ORCID: 0000-0001-6741-4919

D.N.I.: 08445583

Lugar de ejecución: Empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.- Cañete, Lima.

Unidad de Análisis: trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

Tipo de investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Tema OSCE: 5.00.00 Ciencias Sociales

5.02.04 Negocios, Administración

frentem

[Handwritten signature]

Maria Carmen Gutierrez R.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN

Título de tesis:

Gestión Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

Autores:

Bach. Vicente Maldonado Fabiola Lizbeth
Bach. Rojas Fernández Víctor Jean Pool
Bach. Gutiérrez Reymundo Mari Carmen

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Victor Hugo Duran Herrera

Secretario: Dr. Rufino Alejos Ipanaque

Vocal : Dr. Alfonso Salvador Amable Farro

Asesor:

Dr. Adm. José Luis Reyes Doria

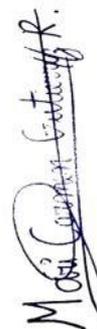
N° DE LIBRO: 01

N° DE FOLIO: 74

N° DE ACTA: 24

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 26 de junio del 2024



DEDICATORIA

A nuestros padres y hermanos, quienes están pendientes de nosotros y nos alientan a crecer cada día, con la esperanza de cumplir nuestros objetivos.

frontem

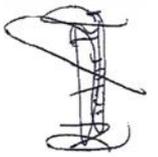


Maria Carmen Gutierrez R.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por ser nuestro guía y velar nuestro camino. Gracias a nuestra familia, y amistades más cercanas que siempre están en los momentos más importantes de nuestra vida.

fron tem



Maria Carolina Gutierrez R.

INDICE

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURA	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3. Objetivos	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos.....	2
1.4. Justificación.....	3
1.4.1. Justificación general	3
1.5. Delimitantes De La Investigación	4
1.5.1. Delimitante teórica	4
1.5.2. Delimitante temporal.....	4
1.5.3. Delimitante espacial.....	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5

frontem



Maria Carolina Gutierrez R.

2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Gestión empresarial	8
2.2.2. Desempeño laboral	16
2.3. Marco conceptual	22
2.4. Definición de términos básicos	23
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Hipótesis	25
3.1.1. Operacionalización de variables	25
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	27
4.1. Diseño metodológico	27
4.2. Método de investigación	27
4.4. Lugar de estudio	28
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	28
4.6. Análisis y procesamiento de datos	28
4.7. Aspectos éticos en investigación	30
V. RESULTADOS	31
5.1. Resultados descriptivos	31
5.1.1. Resultados descriptivos de gestión empresarial	31
5.1.2. Resultados descriptivos de desempeño laboral	37
5.2. Resultados inferenciales	42
5.3. Comprobación de hipótesis	42
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	48

Vientem

[Handwritten signature]

Maria Guadalupe Contreras R.

6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	49
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes....	50
VII.	CONCLUSIONES.....	51
VIII.	RECOMENDACIONES.....	52
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

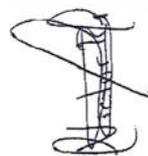
Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Propuesta de instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Juicio de experto

Anexo 4: Base de datos

frontem

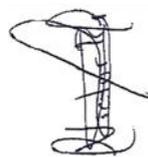


M. Sc. Carolina Gutiérrez R.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de análisis de juicio de expertos	29
Tabla 2.	Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 3.	Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 4.	Distribución de frecuencias de planeación	31
Tabla 5.	Distribución de frecuencias de organización	32
Tabla 6.	Distribución de frecuencias de dirección	34
Tabla 7.	Distribución de frecuencias de control	35
Tabla 8.	Distribución de frecuencias de productividad	37
Tabla 9.	Distribución de frecuencias de eficiencia	38
Tabla 10.	Distribución de frecuencias de competencias	40
Tabla 11.	Pruebas de normalidad	42
Tabla 12.	Pruebas de Rho de Spearman entre gestión empresarial y desempeño laboral	43
Tabla 13.	Pruebas de Rho de Spearman entre planificación y desempeño laboral	44
Tabla 14.	Pruebas de Rho de Spearman entre organización y desempeño laboral	45
Tabla 15.	Pruebas de Rho de Spearman entre dirección y desempeño laboral	46
Tabla 16.	Pruebas de Rho de Spearman entre control y desempeño laboral	47

frontem

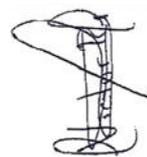


M. del Carmen Contreras R.

INDICE DE FIGURA

Figura 1.	Planeación	31
Figura 2.	Organización	33
Figura 3.	Dirección	34
Figura 4.	Control	36
Figura 5.	Productividad	37
Figura 6.	Eficiencia	39
Figura 7.	Competencias	41

frontem



M. Sc. Carolina V. V. R.

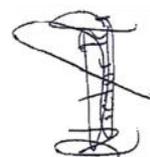
RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023. La población total de la empresa a investigar es de 150 colaboradores, donde su muestra de estudio se realizará con 109 colaboradores. Su metodología, es de tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y diseño no experimental.

Los resultados obtenidos, permitieron confirmar que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023; respaldado por la prueba estadística Rho de Spearman tuvo como resultado 0.945** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); rechazando así la hipótesis nula.

Palabras claves: Gestión Empresarial y Desempeño Laboral

Vicente



M. Sc. Carolina Contreras R.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between business management and job performance in the workers of the company Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023. The total population of the company to be investigated is 150 collaborators, where its sample of study was carried out with 109 collaborators. Its methodology is basic, correlational level, descriptive method and non-experimental design.

The results obtained allowed us to confirm that there is a positive relationship between business management and job performance in the workers of the company Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023; supported by Spearman's Rho statistical test, it resulted in 0.945**, establishing itself positively and obtaining $p = 0.000$ ($p < 0.05$); thus rejecting the null hypothesis.

Keywords: Business Management and Labor Performance

fron tem



Maria Carmen Gutierrez R.

INTRODUCCIÓN

La Gestión Empresarial es el conjunto de actividades y tareas que realiza el personal capacitado para planificar, organizar, dirigir y controlar a su equipo de trabajo y sus recursos con la finalidad de lograr el correcto desarrollo y crecimiento de la empresa. La Gestión Empresarial un proceso continuo, de innovación y constante cambio, donde nuestros colaboradores buscan cumplir con los objetivos de la empresa bajo condiciones adecuadas que los motiven y brinden comodidad en un ambiente estable de respeto y enseñanza. Estas buenas prácticas serán un reflejo interno de la empresa donde la conducta del colaborador estará orientada a cumplir con las expectativas proyectadas que se verán reflejadas en el desempeño laboral.

La presente investigación tendrá como propósito conocer la problemática de la gestión empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

El trabajo de investigación estará estructurado en IX capítulos, el primer capítulo se mencionará el planteamiento del problema, el segundo capítulo se desarrollará el marco teórico, el tercer capítulo se analizará la hipótesis y variables, el cuarto capítulo se mencionará la metodología del proyecto, el quinto capítulo se diseñará los resultados, el sexto trata de la discusión de resultados, el séptimo capítulo se desarrollaran las conclusiones, el octavo capítulo se mencionará las recomendaciones, en el noveno capítulo las referencias bibliográficas y anexos.

Alfonso

~~Alfonso~~

M. Sc. Alfonso

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023?

1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023?

P2: ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023?

P3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral empresarial en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?

P4: ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023.

1.3.2 Objetivos específicos

O1: Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023.

flentem



M. José Carlos Gutiérrez R.

O2: Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023.

O3: Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023.

O4: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023.

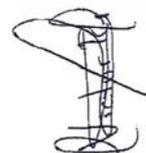
1.4. Justificación

1.4.1. Justificación general

En el presente proyecto de investigación busca proporcionar información teórica-práctica, acerca de la gestión empresarial y del desempeño de los trabajadores; para lograr los objetivos de la empresa es necesario conocer las funciones de la gestión tales como planeación, organización, dirección y control; de esta forma los directivos podrán tomar decisiones adecuadas dando como resultado un buen desempeño laboral de los trabajadores. La presente investigación nos permite estudiar la gestión empresarial y la evaluación de desempeño, de esta forma aumentar la productividad de la empresa.

La investigación aportará teorías de las dos variables (gestión empresarial y desempeño laboral) las cuales serán, sustentadas con libros bases de Koontz, Weihrich, y Cannice (2015) quien ve la gestión empresarial y Chiavenato (2017) quien ve el desempeño laboral y complementadas con artículos modernos de otros autores. Esta recopilación de información permitirá plasmar cada capítulo del documento, buscando brindar diversos puntos de vistas a futuros investigadores que deseen indagar más en los temas.

Ventem



Maria Carmen Gutierrez R.

1.5. Delimitantes De La Investigación

1.5.1. Delimitante teórica

Para la realización de la presente investigación se tiene de referencia a Koontz, Weihrich, y Cannice (2015) y Chiavenato (2017) quien nos brindará conceptos que nos permitan estudiar la relación existente entre la gestión empresarial y desempeño laboral que hay entre los trabajadores de la Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

1.5.2. Delimitante temporal

La investigación se desarrollará en un plazo aproximado de siete meses del año 2023.

1.5.3. Delimitante espacial

La investigación se realizará en la Empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., situado en Cañete - San Luis.

frontem



M^o Carlos Gutiérrez R.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

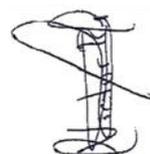
2.1.1 Investigaciones internacionales

Nolasco (2020) en la investigación titulada: “La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP” de la Universidad Andina Simón Bolívar, optando la Maestría en Desarrollo del Talento Humano, situado en Quito- Ecuador. Esta investigación tuvo el objetivo principal de identificar si existe relación entre la Evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de la Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo. La metodología que usó fue de tipo explicativa- correlacional, de diseño descriptivo, con método teórico inductivo.

Se concluyó el área de Adquisiciones de la Subdirección Administrativa los índices de satisfacción son bajos, estos no influyen en el cumplimiento de sus actividades, toda vez que la calificación obtenida en la evaluación del desempeño 2018, es la más alta de entre las tres áreas, siendo esta igual a Excelente. Referente a los datos del área de Gestión de Bienes se puede manifestar que a pesar de que no existe satisfacción laboral en dicha área, el cumplimiento de sus actividades se mantiene en el rango de Muy Buena.

Zans (2017) en la investigación titulada: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, situado en Matagalpa, Nicaragua. Esta investigación tuvo el objetivo principal de analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. La metodología que usó fue de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo transversal, con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo.

frontem



Maria Carolina Gutierrez R.

Se concluyó que los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar, por lo que se debe constituir de manera permanente las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios.

Sumba, Moreno, y Villafuerte (2022) en la investigación titulada: “Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mi Pymes en Ecuador” de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, situado en Ecuador. Esta investigación tuvo el objetivo principal de determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las Mi Pymes ecuatorianas. La metodología que usó fue exploratoria, con enfoque cualitativo y de método inductivo, deductivo.

Se concluyó que estos análisis proporcionan una herramienta clave y de fácil comprensión para los propietarios y administradores de las empresas del sector, para quienes se les dificulta aplicar un clima organizacional adecuado sin tener conocimiento previo de que trata esto. Si bien, Litwin & Stringer, detallan nueve dimensiones principales del clima organizacional, es difícil trabajar en ellas de manera individual, por lo cual agruparlas en componentes más amplios facilitaría su aplicación en un inicio que progresivamente se convertiría en un cambio organizacional eficiente en sus empresas

2.1.2 Investigaciones nacionales

Puga (2022) en la investigación titulada: “Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight S.A.C, Lima, 2022”; de la Universidad Cesar Vallejo, situado en Lima. Esta investigación tuvo el objetivo principal el determinar identificar cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa

Villafuerte



Mónica Guzmán Gutiérrez R.

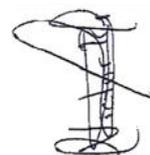
Police Dark Knight, 2022. La metodología que usó fue de enfoque cuantitativo básico, un nivel correlacional y un diseño no experimental, transversal.

Se concluyó que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight, 2022. A través del Chi² de Pearson que pudo evidenciarse en 12,206, siendo estos datos sumamente representativos para la validación de los resultados. Se sugiere que para aumentar la productividad y calidad de los trabajadores es indispensable la integración de un programa de capacitación y métodos de motivación, aquellos dos componentes son claves para el refuerzo de capacidades y competencias entre los colaboradores.

Güisa (2018) en la investigación titulada: "Gestión Empresarial y la tecnología de procesos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Tacna, año 2015" de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, situado en Tacna. Esta investigación tuvo el objetivo principal de determinar la relación de la gestión empresarial y la tecnología de procesos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Tacna, año 2015. La metodología que usó fue no experimental, transaccional, y la muestra estuvo conformada por los 20 gerentes de las empresas agroindustriales, la técnica e instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario.

Se concluyó que la gestión empresarial y la tecnología de procesos en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Tacna, año 2015, es significativa, debido, debido a que la gestión empresarial es regularmente eficiente en un 35 % y eficiente también en un 35%, la tecnología de procesos es regularmente adecuado en un 50 % y el desempeño laboral es regularmente eficiente en un 40 %. Por lo que, idealmente los gerentes de la empresa deben de considerar el fortalecimiento de la productividad, eficiencia, eficacia, y efectividad, así como la innovación, el liderazgo, la experiencia y el conocimiento, con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Tacna.

Alfonso



Maria Carmen Gutierrez R.

Administrar: Saber/conocer cómo usar los recursos de la empresa.

Gestionar: Saber Hacer como usar los recursos de la empresa.

Gerenciar: Querer Hacer que los recursos de la empresa se utilicen racional y adecuadamente.

Cuando hablamos de metas y objetivos, hablamos de la necesidad que tiene el líder estratégico al contemplar una serie de aspectos antes de tomar una decisión, para ello se debe de estudiar la coyuntura del país, del mercado a donde se dirige y los procesos correctos y necesarios. Para ello, una gestión corporativa eficiente estructura retos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales, también conocidos como objetivos SMART.

frontem

B. ¿Resistencia al cambio?

Si no mejoramos, si no vemos el pasado y abrimos nuestra mente, nunca encontraremos el porqué de los errores que se pudieron evitar en su momento, por lo que es una necesidad no resistirse a lo connatural de la vida.

~~frontem~~

- Resistir el cambio: Oposición, basado en el concepto de actuar para que nada ocurra.
- Adaptarse al cambio: Reacción, basado en el concepto de cambiar para que todo siga igual.
- Generar el cambio: Emergente, que hemos llamado modelo proactivo y está basado en el concepto de cambiar para obligar a los demás a cambiar.

Modelo Proactivo Emergente R.

Las claves de la gestión empresarial

Sun los tres elementos claves de la Gestión Estratégica Empresarial, para quienes deseen ser destacables y competitivos

- Excelencia: Es la base mínima de partida para competir, sin ella, la organización no tiene futuro.

- Innovación: Es aquel que tiene que convertirse en una forma de vida para todos los miembros de la organización.
- Anticipación: La organización proactiva es la que no espera que ocurran las cosas para responder, sino que permanentemente está identificando los elementos que la van a llevar a ser competitiva en el futuro, adelantándose a los acontecimientos.

Robbins & Coulter (2018) expresa que el proceso del cambio demanda la transformación de la organización, sea de forma interna o externa. (p.,188)

Por ejemplo, cuando hablamos de cambios externos, hablamos de nuevas tecnologías, variaciones económicas, nuevas regularizaciones de gobiernos entrantes, y cambios de necesidades y deseos de los clientes. Por otro lado, las variaciones internas más se basan en los cambios dentro de la organización como nuevas estrategias por implementar, modificaciones de la línea organizaciones, cambio de cualidades para un puesto u actitudes diferentes para un nuevo puesto laboral, entre otros.

Estos tipos de cambios también se clasifican en tres: Estructurales, con los componentes y diseños de la estructura organizacional; tecnológicos, procesos, métodos, maquinarias involucradas; personal, las actitudes, la experiencia, sus comportamientos y habilidades duras y blandas de cada individuo.

C. Importancia de la gestión empresarial

Es importante mapear cuales son las razones por las cuales es ideal que el gerente o líder considere una correcta gestión empresarial para lograr las metas organizacionales Koontz, Weihrich, y Cannice (2015) indica:

- Guía a la empresa y al grupo de trabajo para moverse en una dirección específica, lo cual deben estar alineados con la visión de la compañía.
- Ayuda a la empresa a volverse proactiva, por lo cual previenen diversas situaciones. También se intenta preparar a la organización para los desafíos futuros.

frontem

~~frontem~~

Maria Carolina Gutierrez R.

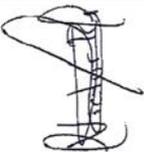
- Actúa como base para todas las decisiones clave de la empresa.
- Ayuda en el desarrollo de competencias básicas y ventajas competitivas, que ayudan a la supervivencia y crecimiento del negocio.

D. Ventajas de la gestión empresarial

La gestión está caracterizada por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización, y diversas soluciones con un fin determinado.

- 1) Ayuda a elegir la mejor alternativa.
- 2) Ayuda a mapear los pros y contras con mayor especificación y sus consecuencias.
- 3) Mejora la competitividad de los colaboradores.
- 4) Refuerza la motivación y autonomía en las funciones de los colaboradores.
- 5) Beneficia al personal de la organización a ejecutar sus funciones con una competencia que sirve para aumentar su eficiencia.
- 6) Conoces tus puntos fuertes y débiles (FODA).
- 7) Mejoras en la planificación.
- 8) Facilita en construir una planificación a corto, mediano y largo plazo.
- 9) Facilita la comunicación de forma horizontal y vertical.

frontem



Maria Carolina Contreras R.

E. La comunicación en la gestión

La comunicación asertiva significa expresar con confianza lo que se piensa, se siente y se cree; así se promueve el respeto a los derechos propios, a la tolerancia de dar una opinión y escuchar otras.

Robbins y Coulter (2018) explica que la comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados; es el proceso de compartir información con otros individuos; por lo que, cuando el orador que no es

Planes y tipos, es una acción específica propuesta para ayudar a la organización al logro de sus metas.

Dimensiones del plan:

- Alcance; a donde está dirigido
- Repetitividad; se usa varias veces
- Nivel, indica en nivel de la organización que está dirigido el plan.
- Tiempo; es la duración del periodo que cubre el plan.

Tipos de planes:

- Planes permanentes; políticas, procedimientos, reglas
- Planes de uso único; programas, presupuestos, proyectos.
- Planes largo plazo; estrategias (enfoca la empresa como una totalidad)
- Planes mediano plazo; táctico (enfoca cada unidad de la empresa)
- Planes corto plazo; operativas (micro- orientada: enfoca solo cada tarea u operación).

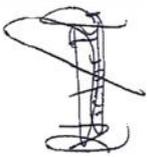
En la planeación, el punto más importante es la toma de decisiones.

• La organización

Es la asignación de tareas que los colaboradores van a desarrollar en un determinado plazo. También la definen como la organización de las actividades, las cuales incluye atraer a las personas, especificar las responsabilidades de trabajo, agrupar las tareas en unidades de trabajo, asignar los recursos, brindar las correctas condiciones de ambiente de trabajo, y más, con la finalidad que las cosas y alcanzar el máximo éxito.

Koontz, Weihrich, & Cannice (2015) define que es una estructura y/o agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico.

frontem



Maria Guzmán Gutiérrez R.

Elementos fundamentales de la organización:

La autoridad, se refiere al derecho que faculta a quien tiene un cargo gerencial para decir a los subordinados qué, cómo, y cuando deben de hacer sus tareas, a su vez estos indican a quien hacer caso.

La responsabilidad, cuando un gerente utiliza la autoridad para asignar tareas a los subordinados; en otras palabras también se define como el compromiso en asumir y demostrar un desempeño.

• La dirección

Certo (2015) comenta que es el proceso de orientar las actividades del personal de la organización en las direcciones apropiadas implica la realización de cuatro actividades administrativas: liderar, motivar, comunicar y tener en cuenta a los grupos.

Es el proceso de administrar y usualmente va acompañado de la motivación y el liderazgo.

Existen técnicas que dan soporte a la dirección; entro de estas se debe utilizar el:

- Saber comunicar
- Saber liderar
- Saber motivar
- Saber considerar

El liderazgo se define como la capacidad de intervenir progresivamente en los individuos y que actúen de acuerdo con los objetivos y el logro, que beneficia al grupo de trabajo. Las personas deben ser animadas y dirigidas a desarrollar, y fomentar a trabajar con fidelidad y confianza.

Alentem



Maria Carolina Contreras R.

Proceso de dirección

Es el proceso por medio del cual se despierta el entusiasmo y se dirigen los esfuerzos hacia el logro de las metas organizacionales.

- Que se delegue la autoridad
- Que se ejerza dicha autoridad
- Que se establezca canales adecuados de comunicación
- Que se supervise dicha autoridad.

• El control

Es el proceso por medio del cual se evalúa el desempeño del colaborador.

Certo (2015) comenta que es la medida de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes.

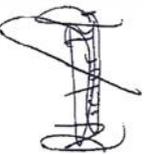
Podemos afirmar que el control es también evaluar y corregir el desempeño de las actividades que se están llevando a cabo.

En muchas empresas, usan el proceso de control para vigilar los cambios dentro de la organización, así como sus repercusiones.

Koontz, Weihrich, y Cannice, (2015) indica que entre los beneficios podemos encontrar:

- Crear mejor calidad; ya que esta ayudará a que las fallas del proceso se detecten y que durante el proceso se corrijan y eliminen los errores.
- Enfrentar el cambio; los mercados cambian, y muchos de los competidores ofrecen productos atractivos y servicios nuevos.
- Agregar valor.
- Facilitar la delegación y el trabajo en equipo; delegar autoridad y fomentar el trabajo en equipo.

fron tem



Maria Carmen Gutierrez R.

2.2.2. Desempeño laboral

A. Definición

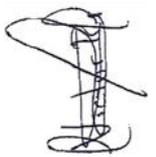
Tiempo atrás, los intelectuales definían que solo las personas inteligentes, son aquellas que tienen éxito en lo que se proponen, dicho que por un largo tiempo fue aceptado por la humanidad y sus creencias; sin embargo, se ha probado que el ser humano cuenta con diversas características que lo hacen destacar y obtener oportunidades de crecimiento. Las características, cualidades, habilidades, y más, son factores que influyen en la personalidad que transmite el individuo; por lo que, si un trabajador sobresale más allá del equipo de trabajo, es porque cuenta con características que si son bien orientadas lo puede llevar a ser un gran líder y hasta ocupar un puesto de mayor rango, permitiéndolo escalar, adquirir conocimiento y promover las buenas prácticas en la empresa.

Ahora bien, cuando hablamos del cumplimiento de tareas, no significa que el colaborador hace sus actividades por obedecer, sino que busca cumplir y superar las expectativas proyectadas; un buen colaborador, es aquel que desempeñará sus tareas con ahínco, que tendrá la capacidad para producir, elaborar, acabar y generar trabajo. Cuando hablamos de “desempeño”, podemos hablar por esfuerzos tangibles, medibles, o deducibles, pues son actividades que se llevarán a cabo y brindarán resultados en base a procedimientos y reglamentos establecidos por parte de la empresa.

Robbins y Coulter (2018) definen al desempeño laboral como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades. El desempeño laboral, hace referencia al nivel de ejecución que aporta el trabajador en su esfuerzo que da al alcanzar los objetivos organizacionales en un periodo de tiempo establecido. En palabras coloquiales, se dice que el desempeño laboral es la actividad culminada con éxito, usando los recursos destinados en el tiempo predeterminado, contribuyendo a los objetivos del área como de la empresa.

Según Chiavenato (2017) define el desempeño laboral “Como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes

Vicente



Maria Carolina Gutierrez R.

para el logro de los objetivos de la organización.” (p.359) acciones que con el pasar del tiempo puede ser la más grande fortaleza de una organización.

El empresario, directivos, gerencia y/o cabezas de grupo, son conscientes que el rendimiento laboral está en función al desempeño, es decir, según la capacidad del individuo influye en el resultado de su desenvolvimiento, por lo que se toma en consideración si el colaborador produce, hace, elabora, y genera el trabajo en los tiempos correctos, con el mínimo esfuerzo y la mejor calidad.

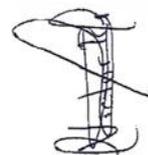
Perez y Merino (2017), sostiene que el desempeño es aquel acto y la consecuencia de ejecutar una obligación, hacer una actividad, realizar y dedicarse a una tarea. También, el desempeño laboral suele aplicarse respecto al rendimiento de un individuo en su ambiente laboral. Y se refiere al nivel que logro conseguir y obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su esfuerzo.

B. Por qué se debe medir evaluar el desempeño

Toda persona debe recibir retroalimentación respecto a su desempeño, hoy solo así se sabrá cómo marcha. Chiavenato (2017) comenta que, sin esta retroalimentación, los trabajadores caminan a ciegas dentro de un ambiente laboral, se sienten no escuchados, no reconocidos, y sobre todo no tienen la certeza de que están realizando bien sus funciones. Hoy las principales razones para que la organización se preocupe y evalúe el desempeño son:

- Proporcionar un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, transferencias, entre otros, al punto que en ocasiones esta evaluación enseña que hay despidos justificables.
- Permite comunicar a los empleados cómo marchan en el trabajo, buscando así incentivarlos, un cambio de comportamiento y actitudes.
- Posibilita a que la comunicación sea más transparente, y así ellos conozcan lo que el jefe piensa de ellos.

Stentem



Maria Carmen Gutierrez R.

Según Rodríguez, Pedraja, y Ganga (2017) se dice que el liderazgo trata de poseer ciertas habilidades, como ser creador, analítico para precisar estrategias que nos orienten a gestionar de manera eficaz el desempeño del personal. Por ello podemos afirmar que la persona líder, debe ser una persona proactiva, con iniciativa, innovador y mantener buena comunicación para el desarrollo de su trabajo.

Sabemos que el líder es aquella persona que es capaz de guiar a sus subordinados por el camino que desea la empresa, pues esta tiene la finalidad de lograr sus objetivos económicos y de posicionamiento.

Ante ello, el desempeño laboral resalta la forma de actuar del trabajador y el liderazgo no puede estar exento del comportamiento del personal, considerando que muchos trabajadores pueden tener esta capacidad.

D. Técnicas para evaluar el desempeño laboral

Existen diversas técnicas que permiten obtener información de las áreas de la empresa, las cuales permitirán analizar resultados, sobre las prácticas y procedimientos que realizan los trabajadores. Entre estos tenemos las siguientes herramientas:

- Entrevistas: Las respuestas (opiniones, críticas y discordancias) que fluyan de las entrevistas ayudan a identificar qué áreas necesitan ser mejoradas.
- Encuestas de opinión: Los cuestionarios bien elaborados ayudará a obtener información de forma precisa sobre aspectos que deseamos analizar.
- Análisis de los registros de Recursos Humanos. Se realizan con la finalidad de saber si se están cumpliendo las políticas de la empresa.
- Experimentación de técnicas de personal: Esta técnica permite la comparación entre un grupo experimental y uno de control, en lugar y tiempo real.

frontem

~~frontem~~

Maria Guzmán Contreras R.

- Información externa. Los datos más difíciles de obtener se refieren a información especializada sobre la competencia, las cuales son extraídas con la finalidad de comparar entre organizaciones.

¿Quiénes deben evaluar el desempeño?

La evaluación de desempeño es un proceso de reducción de incertidumbre. La evaluación de desempeño debe de mostrar al colaborador lo que las personas piensan de su trabajo, cuál es su contribución con la organización.

Entre las tantas alternativas las más comunes son:

Autoevaluación de desempeño

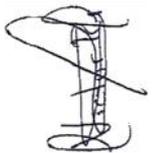
- Evaluación por el gerente
- Evaluación de empleado y gerente
- Evaluación del equipo de trabajo
- Evaluación de 360º evaluación hacia arriba
- Comisión de evaluación de desempeño.

E. Criterios de evaluación de desempeño

Habilidades /capacidades /necesidades /rasgos.

- Conocimiento del cargo
- Conocimiento del negocio
- Puntualidad
- Asiduidad
- Lealtad

fronem



M. del Carmen Gutiérrez R.

- Honestidad
- Presentación personal
- Sensatez
- Capacidad de realización
- Comprensión de situaciones facilidad de aprendizaje

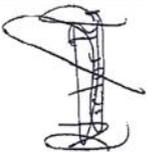
Comportamientos

- Desempeño de la tarea
- Trabajo en equipo relaciones humanas
- Cooperación
- Creatividad
- Liderazgo
- Hábitos de seguridad
- Responsabilidad
- Actitud e iniciativa
- Personalidad
- Sociabilidad

Metas y resultados

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Cantidad de cliente
- Satisfacción del cliente
- Reducción de costos
- Rapidez en la solución

frontem



M. José Carrasco Gutiérrez R.

- Reducción de desperdicios
- Ausencia de accidentes
- Mantenimiento del equipo
- Atención a los plazos
- Enfoque los resultados

F. Toma de decisiones en el desempeño

El trabajo en equipo es igual de la sinergia, lo cual es la suma de sus partes. Es que el trabajo en equipo significa logros y dificultades. Robbins y Coulter (2018) dice que el trabajo en equipo no es fácil. Es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general.

Las condiciones para tener un equipo de trabajo son:

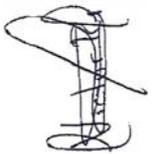
- Tener los objetivos claros y comunes.
- Valores homogéneos.
- Tener actitudes de colaboración más que competencias.
- Criterio abierto, saber escuchar y comunicarse
- Tener el deseo y la necesidad de trabajar juntos para lograrlos, es decir hay que ganarse la confianza y tener confianza en los demás.

2.3. Marco conceptual

La planeación, consiste en establecer objetivos, directrices, programas, procedimientos y presupuestos necesarios para la empresa, determinando el curso de acción y así alcanzar el resultado deseado.

La organización, es una estructura y/o agrupación deliberada de personas para el logro de algún propósito específico. Consiste en distribuir tareas, asignar

frontem



Maria Guadalupe Gutierrez R.

recursos, analizar la estructura de cada área y establecer pautas que la organización respete.

La dirección, es el proceso de orientar las actividades del personal de la organización en las direcciones apropiadas; es aquel que cumple el rol de orientación y supervisión del personal.

El control, es el proceso por medio del cual se evalúa el desempeño, y se emprende acciones para asegurar los resultados deseados.

Productividad, es aquella que se encarga de medir la eficiencia productiva por cada factor o recurso usado, dando por hecho que la eficiencia es conseguir el mayor rendimiento posible usando una cantidad mínima de recursos (mano de obra, tiempo y capital, entre otros) dentro de un plazo determinado.

Eficiencia, es la relación entre los recursos utilizados y los logros conseguidos, es decir, utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta.

Competencias, es la capacidad, la aptitud, las habilidades y destrezas con las que cuenta un colaborador para realizar una actividad o cumplir un objetivo laboral.

2.4. Definición de términos básicos

- Actitud: es la predisposición para reaccionar de forma positiva o negativa frente a personas, ante situaciones que se presenta.
- Comunicación: Proceso de intercambio de información, donde el emisor transmite a un mensaje a un receptor a través de un canal.
- Desempeño: Conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones
- Dirección: Proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de las organizaciones relacionadas con las tareas.
- Eficacia: Capacidad para determinar los objetivos adecuados.

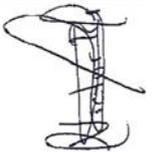
frentem



Maria Carmen Gutierrez R.

- Eficiencia: Capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización en un determinado tiempo.
- Inspección: Es la actividad donde se constata la comprobación de un producto, proceso, servicio o instalación para evaluar su conformidad.
- Liderazgo: Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de un objetivo.
- Manuales: Son aquellos documentos que permiten comprender el funcionamiento de diferentes aparatos o dispositivos electrónicos.
- Motivación: Es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.
- Normas: Reglas para la conducta aceptada y esperada. Estándares de conducta aceptables en un grupo y compartidos por todos sus miembros.
- Organigrama: Gráfico de la estructura formal de una organización, señala los diferentes cargos, departamentos, jerarquía y relaciones de apoyo y dependencia que existe entre ellos.
- Procedimientos: es el modo de proceder o el método que se implementa para llevar a cabo ciertas cosas, tareas o ejecutar determinadas acciones.
- Valores: Son los pensamientos de los individuos y la manera en que estos desean vivir y compartir sus experiencias con su entorno.

frontem



M. José Carreras Carreras R.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

A. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

B. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

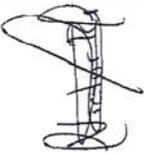
H2: Existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H3: Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H4: Existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

3.1.1. Operacionalización de variables

Ventem



Maria Carmen Contreras R.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	MÉTODO Y TÉCNICA
<p>Variable Independiente</p> <p>X: Gestión empresarial</p>	<p>Koontz, Weihrich, y Cannice, (2015) es el proceso de planear, organizar, direccionar y controlar los recursos ya sean intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar los objetivos organizacionales</p>	<p>Es el proceso mediante el cual el directivo o superior determinan las acciones a seguir según los objetivos de la empresa, cumpliendo las necesidades detectadas.</p>	X1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos estratégicos Procedimientos Reglas/ normas 	1 2 3	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			X2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional Manuales División de trabajo Autoridades 	4 5 6 7	
			X3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de trabajo Liderazgo Motivación Comunicación 	8 9 10 11	
			X4: Control	<ul style="list-style-type: none"> Inspección Indicadores Evaluación Resultados 	12 13 14 15	
<p>Variable Dependiente</p> <p>Y: Desempeño laboral</p>	<p>Chiavenato (2017) indica que es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz. Trabajo evaluado y presentado cumpliendo los estándares de calidad en el tiempo acordado.</p>	<p>El desempeño laboral es el reflejo de las cualidades, características y el resultado de calidad que expresa el empleado en sus funciones diarias dentro de la organización.</p>	Y1: Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de trabajo Procesos de trabajo eficaces Tareas específicas asignadas 	1-5	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			Y2: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Resultado óptimo. Desarrollo de tareas 	6-7 8-9	
			Y3: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Aptitud Actitud Valores 	10-15	

Maria Carmen Gutierrez R.

Vicente M.

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica porque va a generar teorías científicas, así como la posibilidad de completar o modificar varias teorías científicas.

Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental, ya que no habrá manipulación de las variables de forma intencional; y transversal porque se obtendrán datos en un determinado momento en el transcurso de la investigación.

4.2. Método de investigación

La presente investigación es descriptiva- correlacional porque buscará la asociación de las variables cuantitativas.

4.3. Población y muestra.

Población: 150 trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times Q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

Z : Coeficiente de la confianza (1.96)

p : Probabilidad de ocurrencia (0.5)

q : Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

N : Tamaño de la población

fronem

~~fronem~~

Maria Carmen Gutierrez R.

E : Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 150}{(0.05)^2 \times (150 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$n = 109$

Muestra: 109 trabajadores la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

Caracterización por la Sunat.

4.4. Lugar de estudio.

La investigación se desarrolla en la C.Rusanta Cruz Nro. S/N FND. Fundo Don Alfonso Lima - Cañete - San Luis.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

a) Técnicas

- Encuesta
- Entrevista
- Observación

b) Instrumentos

- Fichas
- Cuestionarios
- Hoja de preguntas

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

En la investigación usamos el SPSS versión 25, y Microsoft Excel versión 2016 para ordenar los resultados obtenidos.

flentem



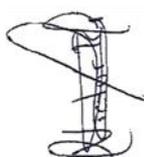
M. O. S. C. R.

Tabla 1

Matriz de análisis de juicio de expertos

N°	CRITERIOS	JUECES			
		J1	J2	J3	TOTAL
1	Claridad	5	5	4	14
2	Objetividad	5	5	4	14
3	Actualidad	5	5	5	15
4	Organización	5	4	4	13
5	Suficiencia	4	4	4	12
6	Pertinencia	5	4	4	13
7	Consistencia	5	5	5	15
8	Coherencia	5	5	5	15
9	Metodología	4	4	5	13
10	Aplicación	5	5	5	15
TOTAL DE OPINIÓN		48	46	45	139

frontem



Maria Carmen Gutierrez R.

Total = (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{139}{10 \times 3 \times 5} = \frac{139}{150} = 0,926 = 93\%$$

En conclusión, es considerado Bueno ya que el coeficiente de validez del instrumento es 93%.

Confiabilidad

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual los criterios a evaluar son los siguientes:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable

- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Tomando en consideración que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Confiabilidad de gestión empresarial

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	15

El Alpha de Cronbach, herramienta estadística de confiabilidad tuvo un valor de 0.887, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables.

frontem

Confiabilidad de desempeño laboral

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	15

El Alpha de Cronbach, herramienta estadística de confiabilidad tuvo un valor de 0.896, lo cual dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables.

[Handwritten signature]

M.ª Carmen Gutiérrez R.

4.7. Aspectos éticos en investigación

El presente trabajo de investigación guarda respeto hacia la variedad de conceptos que otros investigadores tienen y defienden. Por otro lado, estamos comprometidos con brindar información correcta, citada y con transparencia.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados descriptivos de gestión empresarial

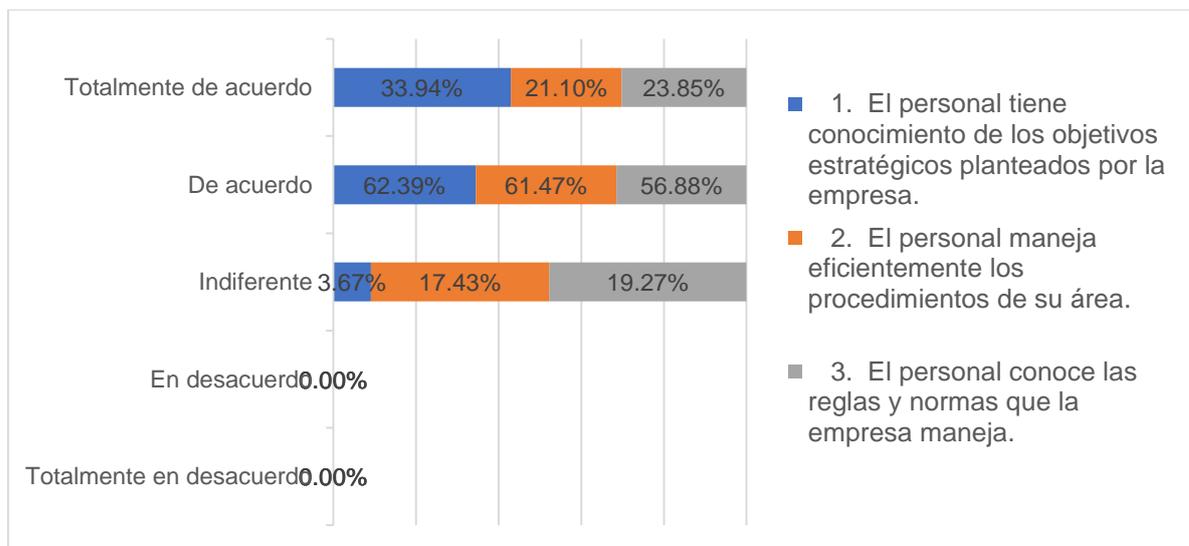
Tabla 4

Distribución de frecuencias de planeación

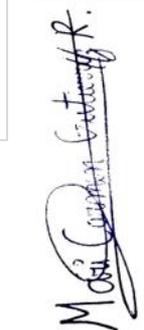
	TD		ED		I		DA		TA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. El personal tiene conocimiento de los objetivos estratégicos planteados por la empresa.	0	0.00%	0	0.00%	4	3.67%	68	62.39%	37	33.94%
2. El personal maneja eficientemente los procedimientos de su área.	0	0.00%	0	0.00%	19	17.43%	67	61.47%	23	21.10%
3. El personal conoce las reglas y normas que la empresa maneja.	0	0.00%	0	0.00%	21	19.27%	62	56.88%	26	23.85%

Ilustración 1

Planeación







frontem

M. del Carmen G. Vázquez R.

Se muestra en la Tabla 1 en base a las dimensiones de planeación, donde tenemos el resultado de tres puntos; el primero con el 3,67% se mostró una posición indiferente y el 96.33% indico estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. El segundo, referente a procedimientos comenta que el 17.43% tienen una postura de indiferente y el 82.57% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo. El tercero, referente a reglas y normas comenta que el 19.27% tiene una posición indiferente y el 80.73% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

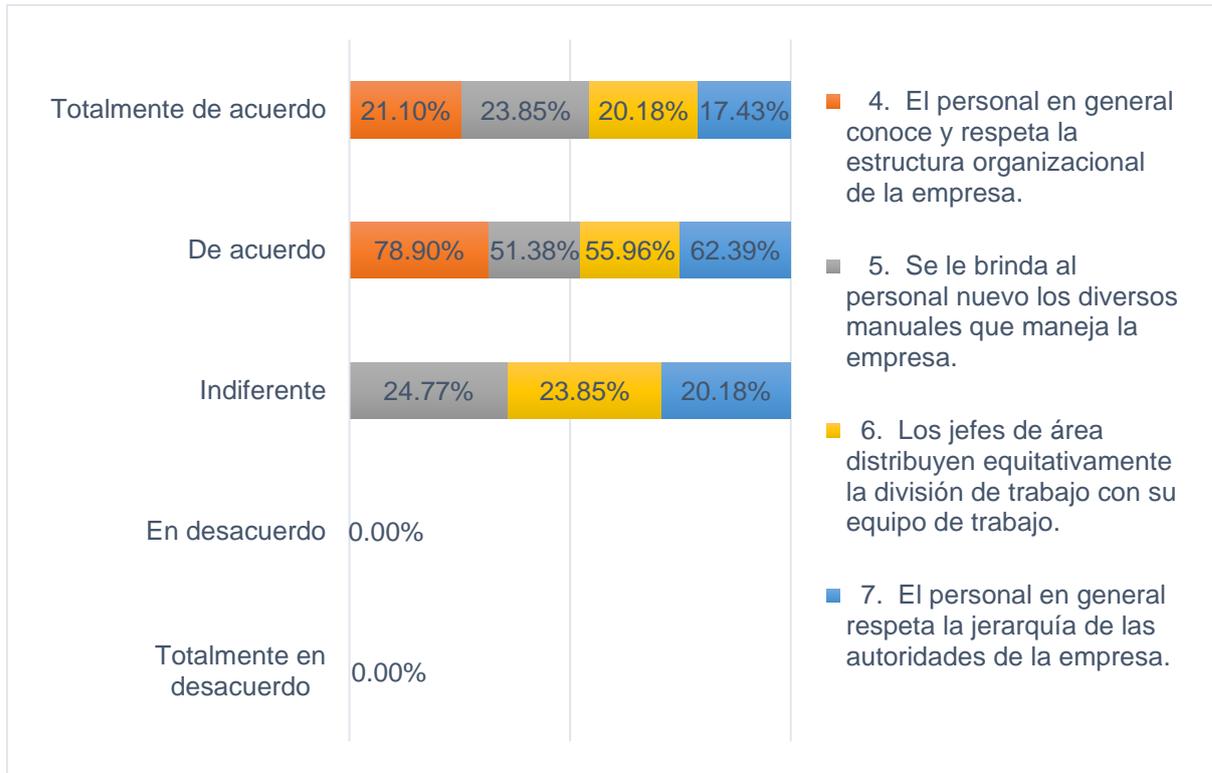
Tabla 5

Distribución de frecuencias de organización

	TD		ED		I		DA		TA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4. El personal en general conoce y respeta la estructura organizacional de la empresa.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	86	78.90%	23	21.10%
5. Se le brinda al personal nuevo los diversos manuales que maneja la empresa.	0	0.00%	0	0.00%	27	24.77%	56	51.38%	26	23.85%
6. Los jefes de área distribuyen equitativamente la división de trabajo con su equipo de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	26	23.85%	61	55.96%	22	20.18%
7. El personal en general respeta la jerarquía de las autoridades de la empresa.	0	0.00%	0	0.00%	22	20.18%	68	62.39%	19	17.43%

Ilustración 2

Organización



Se muestra en la Tabla 5 en base a las dimensiones de organización, donde tenemos el resultado de cuatro puntos; el cuarto que habla sobre estructura organizacional indica, el 78.90% estar de acuerdo y el 21.10% totalmente de acuerdo; el quinto que habla sobre manuales comenta que el 24.77% tienen una postura de indiferente y el 75.23% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el sexto punto que habla de división de trabajo, comenta que el 23.85% tiene una posición indiferente y el 76.14% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el séptimo punto habla de autoridades, quien expresa que el 20.18% tiene una posición indiferente y el 79.82% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

frontem

Mosé Carreras Gutiérrez R.

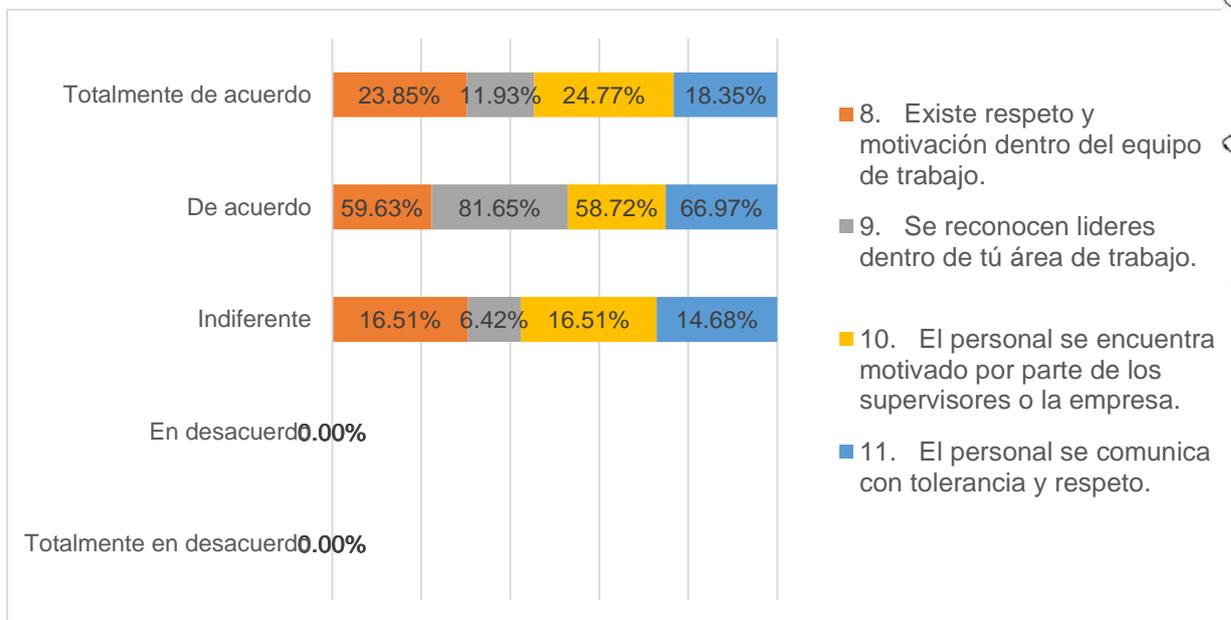
Tabla 6

Distribución de frecuencias de dirección

	TD		ED		I		DA		TA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8. Existe respeto y motivación dentro del equipo de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	18	16.51%	65	59.63%	26	23.85%
9. Se reconocen lideres dentro de tú área de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	7	6.42%	89	81.65%	13	11.93%
10. El personal se encuentra motivado por parte de los supervisores o la empresa.	0	0.00%	0	0.00%	18	16.51%	64	58.72%	27	24.77%
11. El personal se comunica con tolerancia y respeto.	0	0.00%	0	0.00%	16	14.68%	73	66.97%	20	18.35%

Ilustración 3

Dirección



frontem

[Handwritten signature]

Maria Guadalupe Contreras R.

Se muestra en la Tabla 6 en base a las dimensiones de dirección, donde tenemos el resultado de cuatro puntos; el octavo habla sobre trabajo en equipo indica que el 16.51% tienen una postura de indiferente, el 83.48% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; el noveno que habla de liderazgo comenta que el 6.42% tienen una postura de indiferente y el 93.58% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el décimo punto que habla sobre motivación, comenta que el 16.51% tiene una posición indiferente y el 83.49% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el undécimo punto habla de comunicaciones, quien expresa que el 14.68% tiene una posición indiferente y el 85.32% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

frontem

~~frontem~~

M. D. C. G. R.

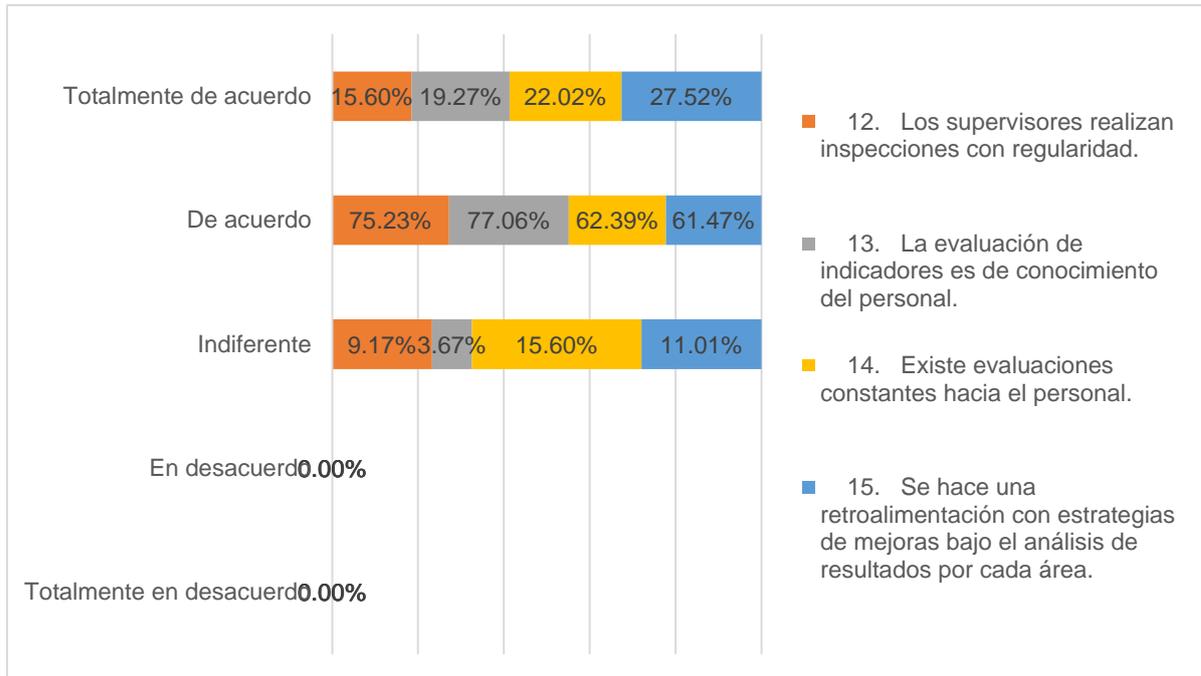
Tabla 7

Distribución de frecuencias de control

	TD		ED		I	F	DA		TA	
	F	%	F	%			F	%	F	%
12.Los supervisores realizan inspecciones con regularidad.	0	0.00%	0	0.00%	10	9.17%	82	75.23%	17	15.60%
13.La evaluación de indicadores es de conocimiento del personal.	0	0.00%	0	0.00%	4	3.67%	84	77.06%	21	19.27%
14.Existe evaluaciones constantes hacia el personal.	0	0.00%	0	0.00%	17	15.60%	68	62.39%	24	22.02%
15.Se hace una retroalimentación con estrategias de mejoras bajo el análisis de resultados por cada área.	0	0.00%	0	0.00%	12	11.01%	67	61.47%	30	27.52%

Ilustración 4

Control



Se muestra en la Tabla 7 en base a las dimensiones de control, donde tenemos el resultado de cuatro puntos; el duodécimo habla sobre la inspección donde se indica que el 9.17% tienen una postura de indiferente, el 90.83% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimotercero que habla de indicadores comenta que el 3.67% tienen una postura de indiferente y el 96.33% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimocuarto punto que habla sobre evaluación, comenta que el 15.6% tiene una posición indiferente y el 84.41% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimoquinto punto habla de resultados, quien expresa que el 11.01% tiene una posición indiferente y el 88.99% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

frontem

[Handwritten signature]

M. *[Handwritten signature]*

5.1.2. Resultados descriptivos de desempeño laboral

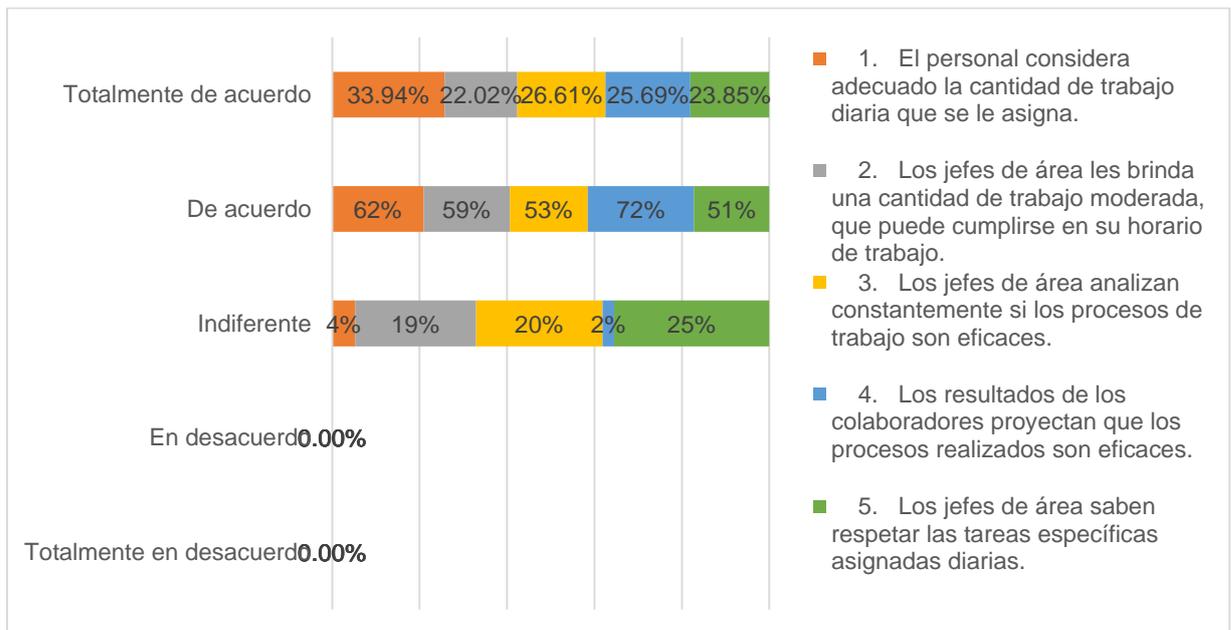
Tabla 8

Distribución de frecuencias de productividad

	TD		ED		I		DA		TA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. El personal considera adecuado la cantidad de trabajo diaria que se le asigna.	0	0%	0	0%	4	4%	68	62%	37	33.94%
2. Los jefes de área les brinda una cantidad de trabajo moderada, que puede cumplirse en su horario de trabajo.	0	0%	0	0%	21	19%	64	59%	24	22.02%
3. Los jefes de área analizan constantemente si los procesos de trabajo son eficaces.	0	0%	0	0%	22	20%	58	53%	29	26.61%
4. Los resultados de los colaboradores proyectan que los procesos realizados son eficaces.	0	0%	0	0%	2	2%	79	72%	28	25.69%
5. Los jefes de área saben respetar las tareas específicas asignadas diarias.	0	0%	0	0%	27	25%	56	51%	26	23.85%

Ilustración 5

Productividad



Se muestra en la Tabla 8 en base a las dimensiones de productividad, donde tenemos el resultado de cinco puntos que hablan de cantidad de trabajo, procesos de trabajo eficaces, tareas específicas asignadas; donde el primero indica que el 4% tienen una postura de indiferente, el 95.94% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; el segundo comenta que el 19% tienen una postura de indiferente y el 81.02% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el tercer punto comenta que el 20% tiene una posición indiferente y el 79.61% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el cuarto punto expresa que el 2% tiene una posición indiferente y el 97.69% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el quinto punto expresa que el 25% tiene una posición indiferente y el 74.85% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

frontem

~~frontem~~

Maria Carmen Contreras R.

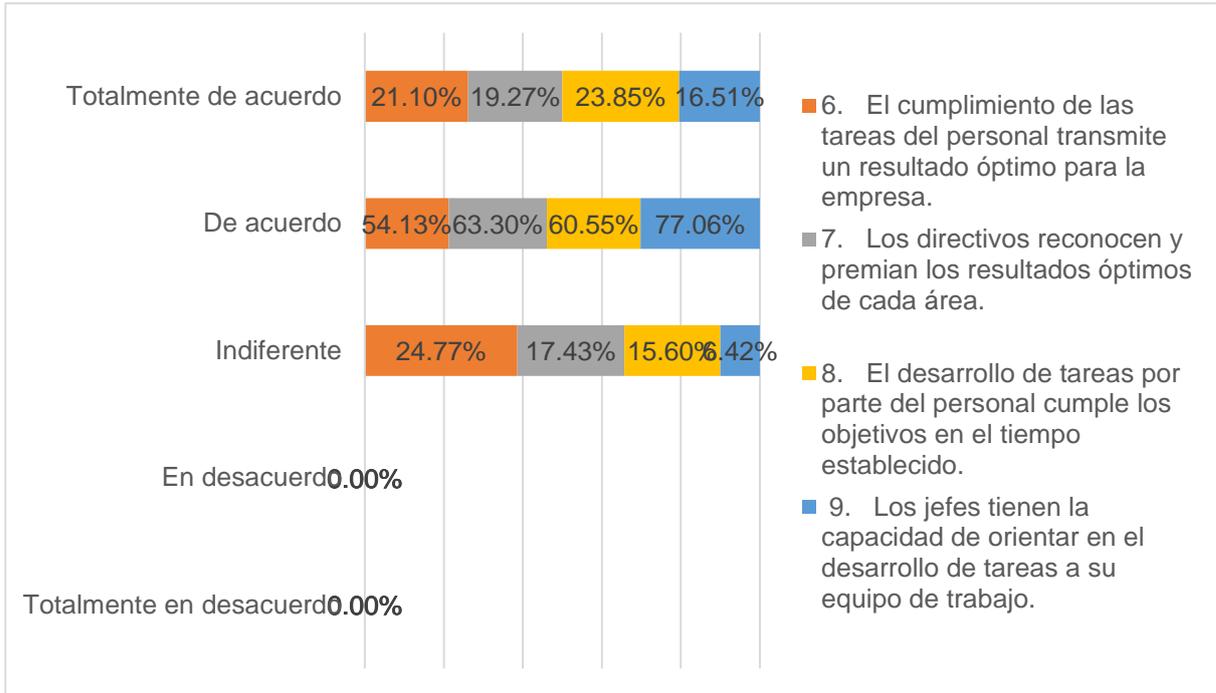
Tabla 9

Distribución de frecuencias de eficiencia

	TD		ED		F	I	DA		F	TA
	F	%	F	%			F	%		
6. El cumplimiento de las tareas del personal transmite un resultado óptimo para la empresa.	0	0%	0	0%	27	24.77%	59	54.13%	23	21.10%
7. Los directivos reconocen y premian los resultados óptimos de cada área.	0	0%	0	0%	19	17.43%	69	63.30%	21	19.27%
8. El desarrollo de tareas por parte del personal cumple los objetivos en el tiempo establecido.	0	0%	0	0%	17	15.60%	66	60.55%	26	23.85%
9. Los jefes tienen la capacidad de orientar en el desarrollo de tareas a su equipo de trabajo.	0	0%	0	0%	7	6.42%	84	77.06%	18	16.51%

Ilustración 6

Eficiencia



Se muestra en la Tabla 9 en base a las dimensiones de eficiencia, donde tenemos el resultado de cuatro puntos que hablan de resultado óptimo y desarrollo de tareas; donde el sexto indica que el 24.77% tienen una postura de indiferente, el 75.23% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; el séptimo comenta que el 17.43% tienen una postura de indiferente y el 82.57% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el octavo punto comenta que el 15.60% tiene una posición indiferente y el 84.4% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el noveno punto expresa que el 6.42% tiene una posición indiferente y el 93.57% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

frontem

~~frontem~~

Mobil...
frontem

Tabla 10

Distribución de frecuencias de competencias

	TD		ED		I	DA		TA		
	F	%	F	%		F	%	F	%	
10.Los supervisores de área identifican las aptitudes del personal.	0	0 %	0	0 %	16	14.68%	65	59.63%	28	25.69%
11.El personal nuevo ingresa con una excelente aptitud y buen desenvolvimiento para acceder a sus funciones.	0	0 %	0	0 %	14	12.84%	73	66.97%	22	20.18%
12.El personal mantiene la buena actitud durante su horario de trabajo.	0	0 %	0	0 %	12	11.01%	82	75.23%	15	13.76%
13.Los supervisores incentivan y motivan las correctas actitudes del personal.	0	0 %	0	0 %	6	5.50%	80	73.39%	23	21.10%
14.El personal respeta y cumple con los valores de la empresa.	0	0 %	0	0 %	16	14.68%	71	65.14%	22	20.18%
15.Los supervisores fomentan los valores de la empresa dentro de su área.	0	0 %	0	0 %	10	9.17%	69	63.30%	30	27.52%

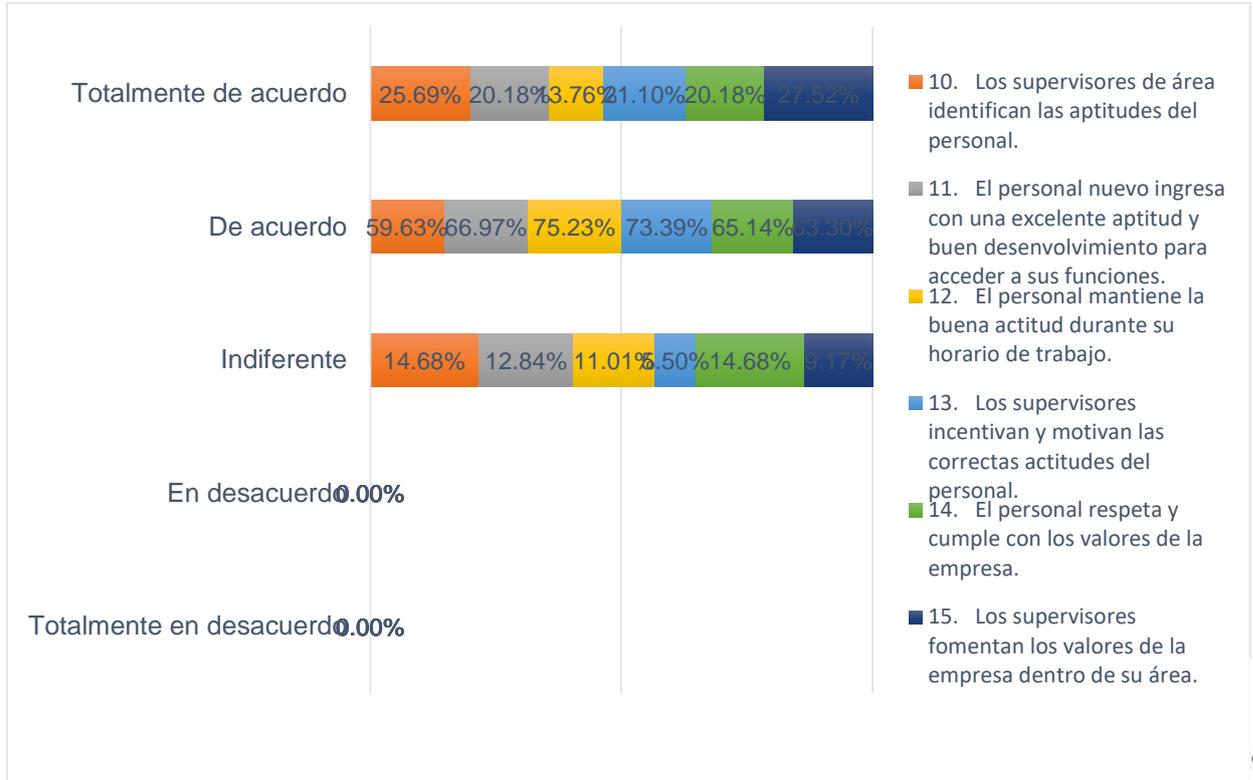
frontem

[Signature]

Mosé Carreras Gutiérrez R.

Ilustración 7

Competencias



Se muestra en la Tabla 10 en base a las dimensiones de competencias, donde tenemos el resultado de seis puntos que hablan de aptitud, actitud y valores; donde el décimo indica que el 14.68% tienen una postura de indiferente, el 85.32% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; el undécimo comenta que el 12.84% tienen una postura de indiferente y el 87.15% que expresa que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el duodécimo punto comenta que el 11.01% tiene una posición indiferente y el 88.99% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimotercero punto expresa que el 5.50% tiene una posición indiferente y el 94.49% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimocuarto punto expresa que el 14.68% tiene una posición indiferente y el 85.32% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo; el decimoquinto punto expresa que el 9.17% tiene una posición indiferente y el 90.82% comenta que están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

5.2. Resultados inferenciales

Para elegir la prueba estadística (método estadístico paramétrico o no paramétrico), se procede a aplicar la prueba de normalidad.

Es importante considerar:

H0: los datos no tienen una distribución de normalidad.

H1: los datos tienen distribución de normalidad.

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión empresarial	.366	109	<.001	.633	109	<.001
Desempeño laboral	.362	109	<.001	.634	109	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

5.3. Comprobación de hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

H0: No existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

frontem

~~frontem~~

Maria Guadalupe Contreras R.

Tabla 12

Pruebas de Rho de Spearman entre gestión empresarial y desempeño laboral

		Gestión empresarial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión empresarial	Coeficiente de correlación	.945**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 12, se muestran los resultados para contrastación de la hipótesis general de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023. Donde la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0.945** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

5.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H1: Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

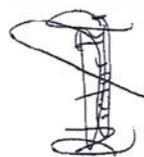
frontem

Mora Coronel Gentry R.

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre planificación y desempeño laboral

		Planificación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.609**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	N		109	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.609**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		109	109	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

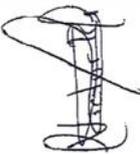
En la Tabla 13, se muestran los resultados para contrastación de la hipótesis específica 1 de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C.; donde la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0.609** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H2: Existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

frentem



Maria Carmen Gutierrez R.

Tabla 14

Pruebas de Rho de Spearman entre organización y desempeño laboral

		Organización	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.758**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	109	109
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.758**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la

Tabla 14, se muestran los resultados para contrastación de la hipótesis específica 2 de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C.; donde la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0.758** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H3: Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fondo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

Alfonso

Mónica C. C. C.

Tabla 15

Pruebas de Rho de Spearman entre dirección y desempeño laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	1.000	.612**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	109	109
	Desempeño laboral	.612**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 15, se muestran los resultados para contrastación de la hipótesis específica 3 de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.; donde la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0.612** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

H4: Existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.

frontem

M. C. Cañete-2023

Tabla 16

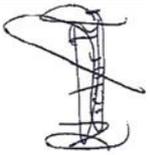
Pruebas de Rho de Spearman entre control y desempeño laboral

		Control	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000	.523**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	109	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.523**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 16, se muestran los resultados para contrastación de la hipótesis específica 4 de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.; donde la prueba de Rho de Spearman tuvo como resultado 0.523** estableciéndose correlación positiva y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

frontem



M. del Carmen Gutierrez R.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023; la cual es respaldada por los valores obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.945, presentando un grado de correlación positivo donde se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); lo cual permite descartar la hipótesis nula, indicando que la gestión empresarial generará que los colaboradores mejoren significativamente los resultados de desempeño.

El resultado de la hipótesis específica 1, comentamos que existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023, comentario respaldado por los valores obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.609, presentando un grado de correlación positivo donde se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

El resultado de la hipótesis específica 2, comentamos que existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023, comentario respaldado por los valores obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.758, presentando un grado de correlación positivo donde se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

El resultado de la hipótesis específica 3, comentamos que existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023, comentario respaldado por los valores obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.612, presentando un grado de correlación positivo donde se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Alfonso

~~Alfonso~~

Mónica C. C. C.

El resultado de la hipótesis específica 4, comentamos que existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023, comentario respaldado por los valores obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.523, presentando un grado de correlación positivo donde se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

Sánchez (2021) en su investigación “La influencia de la Gestión Empresarial en la Productividad Laboral en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande, 2021” de la Universidad Señor de Sipán, situado en Pimentel-Perú. Concluyó de la existencia de un grado de correlación positiva media con un $r = 0,502$, entre la variable gestión empresarial y productividad, en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande. Obteniendo un Sig. Bilateral es 0,000, siendo menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, ante ello se recomienda implementar estrategias para mejorar la gestión empresarial a través de una eficiente planificación y una oportuna planificación, la misma que traería como consecuencia mejorar la eficiencia, eficacia y por ende aumentar la productividad empresarial.

Sumba, Moreno, y Villafuerte (2022) en su investigación “Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las MiPymes en Ecuador” de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, situado en Ecuador. Donde concluyó que estos análisis proporcionan una herramienta clave y de fácil comprensión para los propietarios y administradores de las empresas del sector, para quienes se les dificulta aplicar un clima organizacional adecuado sin tener conocimiento previo de que trata esto. Si bien, Litwin & Stringer, detallan nueve dimensiones principales del clima organizacional, es difícil trabajar en ellas de manera individual, por lo cual agruparlas en componentes más amplios facilitaría su aplicación en un inicio que progresivamente se convertiría en un cambio organizacional eficiente en sus empresas.

Viretem

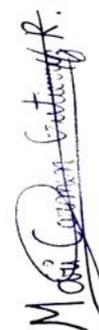


Mónica Guzmán Gutiérrez R.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

La ética en la investigación, es un principio indispensable dentro de los participantes, quienes con sus valores deben de recopilar información, plantear análisis y soluciones ante diversas problemáticas o contextos que tiene las empresas o instituciones donde se realizará el estudio. La responsabilidad, la buena redacción, la coherencia y el respeto entre los diversos puntos de vista que plasman los conceptos a investigar deben ser descritos y/o parafraseados con respeto, con la finalidad de brindar conocimientos y expandir la diversidad de conceptos que existen por cada investigador.

Ante ello, es importante el cumplimiento del código de ética, donde nosotros, pertenecientes a la Universidad Nacional del Callao, de forma transparente, nos comprometemos a respetar la propiedad intelectual de los investigadores y el derecho de autoría ante los conceptos encontrados en la investigación.

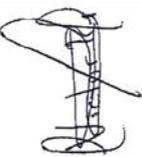


M^g Carlos Gutiérrez R.

VII. CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023; respaldado por la prueba estadística Rho de Spearman 0.945, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).
- Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023, respaldado por de la prueba estadística Rho de Spearman 0.609, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).
- Existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023, respaldado por la prueba estadística Rho de Spearman 0.758, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).
- Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023, respaldado por la prueba estadística Rho de Spearman, que tuvo como resultado 0.612, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).
- Existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete-2023, respaldado por la prueba estadística Rho de Spearman 0.523, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$).

Vicente



M. Sc. 

VIII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda considerar replicar e implementar las nuevas tendencias de gestión empresarial que manejan las grandes empresas y adaptarlas a la cultura organizacional, con la finalidad de innovar, y mejorar el ambiente laboral de nuestros colaboradores.
- Se recomienda a los directivos, los supervisores y líderes de equipo que deben de tener una planificación extensa de sus actividades guiándose de un cronograma que priorice las tareas más urgentes respetando los procedimientos, y las políticas de la empresa. Tomando en consideración que esta planificación puede tener variaciones según los cambios de último
- Se recomienda reforzar el proceso de onboarding en el área de Recursos Humanos, con la finalidad que el nuevo colaborador se acople con facilidad a la cultura organizacional de la empresa, donde le expliquen cuáles serán sus funciones, y con el tiempo obtenga la experiencia y autonomía para ser un recurso humano de valor.
- Se recomienda que los líderes implementen estrategias de motivación que fomenten que el colaborador sienta que su esfuerzo es reconocido, y que es tomado en cuenta para crecer y hacer línea de carrera según sus resultados en el periodo de trabajo.
- Se recomienda implementar reuniones semanales o quincenales donde los líderes brinden retroalimentación de las actividades realizadas, buscando la interacción y lluvia de ideas entre el equipo de trabajo, aumentando los conocimientos y experiencias.

frontem



M. José Carrasco Gutiérrez R.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carrasco, D. S. (2005). *Metología de la investigación científica*. Lima: San Marcos .

Certo, S. (2015). *Administración Moderna*. Colombia: Editorial Printice Hall.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Güisa, J. (2018). Gestión Empresarial y la tecnología de procesos en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Tacna, año 2015. *Maestro en Gestión Empresarial*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: McGraw-Hill.

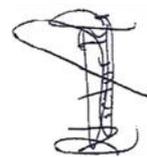
Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2015). *Administración*. México: Mc Graw Hill.

Nolasco, D. (2020). La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP. *Maestría en Desarrollo del Talento Humano*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Perez, J., & Merino, M. (2017). *Definición de desempeño - Qué es, Significado y Concepto*. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>

Stentem



Maria Carolina Carrasco

Puga, J. (2022). Gestión empresarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Police Dark Knight S.A.C, Lima, 2022. *Licenciado en Administración*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administration* (10 ed.). México: Pearson.

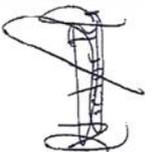
Rodriguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2816/281653630010.pdf>

Sanchez, D. (2021). La influencia de la Gestión Empresarial en la Productividad Laboral en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande, 2021. *Licenciado en Administración*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Universidad Estatal del Sur de Manabi, Cantón Jipijapa.

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *Máster en Gerencia Empresarial*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa.

fratem



M. O. S. C. G. R. K.

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

Título: “Gestión Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><u>Problema general</u></p> <p>P: ¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <p>P1: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>O: Determinar la relación entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>O1: Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>H: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>H1: Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p>	<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>X: Gestión Empresarial</p> <p>X1: Planeación</p> <p>X2: Organización</p> <p>X3: Dirección</p> <p>X4: Control</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u></p> <p>Básica</p> <p><u>Diseño de Investigación:</u></p> <p>No experimental</p> <p><u>Método de Investigación:</u></p> <p>Descriptivo</p> <p><u>Población y Muestra:</u></p> <p>Población: 150 colaboradores</p> <p>Muestra: 109 colaboradores</p>

Maria Carmen Gutierrez R.

[Signature]

Vicente M.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>P2: ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral empresarial en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?</p> <p>P4: ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023?</p>	<p>O2: Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p> <p>O3: Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p> <p>O4: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p>	<p>H2: Existe una relación positiva entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p> <p>H3: Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p> <p>H4: Existe una relación positiva entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023.</p>	<p><u>Variable Dependiente:</u></p> <p>Y: Desempeño Laboral</p> <p>Y1: Productividad</p> <p>Y2: Eficiencia</p> <p>Y3: Competencias</p>	<p><u>Técnicas e Instrumentos:</u></p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Observación b. Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fichas de observación b. Cuestionario de encuesta

M^{sc} Carmen Gutierrez R.

Vicente

Anexo N°2: Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

UNIDAD DE PREGRADO

Escala de Gestión Empresarial



Instrumentos: El objetivo de la escala es conocer su opinión acerca la Gestión Empresarial existente en la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

El cuestionario es instrumento confidencial, agradecemos su sinceridad en su respuesta, para ello marque con un aspa (x) la alternativa que considere correcta, teniendo en cuenta la siguiente escala:

TA	DA	I	ED	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Planeación						
01	El personal tiene conocimiento de los objetivos estratégicos planteados por la empresa.					
02	El personal maneja eficientemente los procedimientos de su área.					
03	El personal conoce las reglas y normas que la empresa maneja.					
Organización						
04	El personal en general conoce y respeta la estructura organizacional de la empresa.					
05	Se le brinda al personal nuevo los diversos manuales que maneja la empresa.					
06	Los jefes de área distribuyen equitativamente la división de trabajo con su equipo de trabajo.					
07	El personal en general respeta la jerarquía de las autoridades de la empresa.					

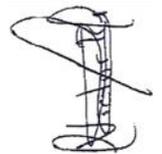
frontem

[Handwritten signature]

Maria Carolina Gutierrez R.

Dirección						
08	Existe respeto y motivación dentro del equipo de trabajo.					
09	Se reconocen líderes dentro de tú área de trabajo.					
10	El personal se encuentra motivado por parte de los supervisores o la empresa.					
11	El personal se comunica con tolerancia y respeto.					
Control						
12	Los supervisores realizan inspecciones con regularidad.					
13	La evaluación de indicadores es de conocimiento del personal.					
14	Existe evaluaciones constantes hacia el personal.					
15	Se hace una retroalimentación con estrategias de mejoras bajo el análisis de resultados por cada área.					

frontem



Maria Carmen Gutierrez R.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
UNIDAD DE POSGRADO



Escala de Desempeño Laboral

Instrumentos: El objetivo de la escala es conocer su opinión acerca del Desempeño Laboral que existe en la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C.

El cuestionario es instrumento confidencial, agradecemos su sinceridad en su respuesta, para ello marque con un aspa (x) la alternativa que considere correcta, teniendo en cuenta la siguiente escala:

TA	DA	I	ED	TD
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

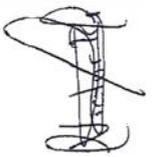
N°	Ítems	Escala valorativa				
		TA	DA	I	ED	TD
Productividad						
01	El personal considera adecuado la cantidad de trabajo diaria que se le asigna.					
02	Los jefes de área les brinda una cantidad de trabajo moderada, que puede cumplirse en su horario de trabajo.					
03	Los jefes de área analizan constantemente si los procesos de trabajo son eficaces.					
04	Los resultados de los colaboradores proyectan que los procesos realizados son eficaces.					
05	Los jefes de área saben respetar las tareas específicas asignadas diarias.					

frentem

 Mónica Carrasco

Eficiencia						
06	El cumplimiento de las tareas del personal transmite un resultado óptimo para la empresa.					
07	Los directivos reconocen y premian los resultados óptimos de cada área.					
08	El desarrollo de tareas por parte del personal cumple los objetivos en el tiempo establecido.					
09	Los jefes tienen la capacidad de orientar en el desarrollo de tareas a su equipo de trabajo.					
Competencias						
10	Los supervisores de área identifican las aptitudes del personal.					
11	El personal nuevo ingresa con una excelente aptitud y buen desenvolvimiento para acceder a sus funciones.					
12	El personal mantiene la buena actitud durante su horario de trabajo.					
13	Los supervisores incentivan y motivan las correctas actitudes del personal.					
14	El personal respeta y cumple con los valores de la empresa.					
15	Los supervisores fomentan los valores de la empresa dentro de su área.					

frontem



Mosé Carreras Gutiérrez R.



ANEXO N°3:
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS: "Gestión Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cañete- 2023"

JUICIO DE EXPERTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e items				X	
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	
Promedio:		45				

Apellidos y nombres del juez experto: NIEVES BARRERO CONSTANTINO

D.N.I. del juez experto: 09138378

Grado Académico del juez experto: _____

N° del celular: 945647355

Firma:

Vertical handwritten notes:
frentem
~~Barreto~~
M. de la Cruz Constantino R.



ANEXO N°3:
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE TESIS: "Gestión Empresarial y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola Fundo Don Alfonso S.A.C., Cafeta- 2023"

JUICIO DE EXPERTO

La opinión que usted brinde es personal y sincera. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
Promedio:		47				

Apellidos y nombres del juez experto: AGUILAR LOYAGA BASTIAGO R.

D.N.I. del juez experto: 08614040

Grado Académico del juez experto: DOCTOR ADMINISTRACION

N° del celular: 946201269

Firma: 

frontem



Mari Carmen Vinturo R.

Anexo N°4: Instrumento de recolección de datos

E	GESTIÓN EMPRESARIAL															DESEMPEÑO LABORAL														
1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4		
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4		
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4		
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
8	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4		
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4		
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4		
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
12	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
13	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4		
14	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5		
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5		
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5		
18	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3		
20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5		
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4		
22	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5		
23	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3		
24	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4		
25	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5		
26	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4		
27	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5		

M. Carmen Gutierrez R.

[Signature]

Vicente M.

28	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
33	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
34	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
38	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
39	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5
40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
41	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
42	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
43	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
46	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
47	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
49	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5
51	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
52	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
53	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
55	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5

Maria Carmen Gutierrez R.

[Signature]

Vicente M.

58	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
59	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
60	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
61	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
62	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
63	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
64	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
66	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
67	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
71	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
73	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
74	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
75	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
76	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
77	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
78	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
79	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
81	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
82	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
83	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
84	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
85	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
86	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4
87	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5

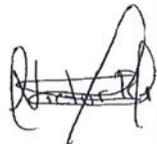
Maria Carmen Gutierrez R.

[Handwritten signature]

Vicente

88	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
89	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
90	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
91	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
92	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
93	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
95	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
96	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
98	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
99	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
100	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
101	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
103	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
104	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
105	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
106	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
107	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	
108	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
109	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Mari Carmen Gutierrez R.



Vicente