



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

“LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KAIZEN EN LA EMPRESA TRANSMARINA DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO 2020”

PRESENTADO POR:

BACH. CINTHIA NOEMI COILA VELEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. JUAN JOSE DEL CARMEN, PAUCAR ELERA

ICA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis padres quienes son muy importantes en todas mis decisiones personales

como en las profesionales, pensando siempre en el futuro y la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a Dios por creer en él y por su fe, dándome muestras de salud y vida para seguir

cumpliendo logrando nuevas metas
para ser una buena profesional.

RECONOCIMIENTO

Reconocimiento especial a la
Universidad Alas Peruanas. De igual
manera a todos los catedráticos por
su vocación de servicio en el trabajo

educativo de servicio al trabajo de lacada uno de ellos llega a ser merecedores de una admiración por su altruismo.

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
.....	
AGRADECIMIENTO.....	iii
.....	
RECONOCIMIENTO.....	iv
.....	
ÍNDICE.....	v
.....	
RESUMEN.....	viii
.....	
ABSTRACT.....	x
.....	
INTRODUCCIÓN.....	xii
.....	
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1 Delimitación Espacial.....	15
1.2.2 Delimitación Social.....	15
1.2.3 Delimitación Temporal.....	16
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	16
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1 Problema Principal.....	16
1.3.2 Problemas Secundarios.....	16

1.4 OBJETIVOS	DE	LA	
INVESTIGACIÓN.....			16
1.4.1 Objetivo			
General.....			16
1.4.2 Objetivos			
Específicos.....			17
1.5 HIPÓTESIS	Y	VARIABLES	DE
INVESTIGACIÓN.....			LA
1.5.1 Hipótesis			
General.....			17
1.5.2 Hipótesis			
Secundarias.....			17
1.5.3 Variables	(Definición	Conceptual	y
Operacional).....			17
1.6 METODOLOGÍA	DE	LA	
INVESTIGACIÓN.....			21
1.6.1 Tipo	y	Nivel	de
Investigación.....			la
a)		Tipo	de
Investigación.....			21
b)		Nivel	de
Investigación.....			21
1.6.2 Método	y	Diseño	de
Investigación.....			la
a)		Método	de
Investigación.....			21
b)		Diseño	de
Investigación.....			21
1.6.3 Población	y	Muestra	de
Investigación.....			la
a)			
Población.....			21
b)			
Muestra.....			22
1.6.4 Técnica	e	Instrumentos	de
Recolección			de
Datos.....			22
a)			
Técnica.....			22
b)			
Instrumentos.....			23
1.6.5 Justificación,	Importancia	y	Limitaciones
Investigación.....			de
			la
			24

a)			
Justificación.....			24
b)			
Importancia.....			24
c)			
Limitaciones.....			25
CAPITULO	II:	MARCO	
TEÓRICO			26
2.1 ANTECEDENTES	DE	LA	
INVESTIGACIÓN.....			26
2.2 BASES			
TEÓRICAS.....			32
2.3 DEFINICIÓN	DE	TÉRMINOS	
BÁSICOS.....			45
2.4 BASES			
HISTÓRICAS.....			47
2.5 BASE			
LEGAL.....			48
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE			
RESULTADOS....			49
3.1 Análisis	de	Tablas	y
Figuras.....			49
3.2 Discusión			de
Resultados.....		56	
CONCLUSIONES			62
.....			
RECOMENDACIONES			63
.....			
FUENTES		DE	
INFORMACIÓN.....			64
ANEXOS.....			67
.....			
Matriz de Consistencia			
Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)			

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		1
	Operacionalización.....	
.....	20	
Tabla 2	Población	de
	Estudio.....	21
Tabla 3	Muestra	de
	Estudio.....	22
Tabla 4	Estadística	de
	Confiabilidad.....	23
Tabla 5	Proceso	de
	la	Variable
	Independiente.....	49
Tabla 6	Proceso	de
	la	Variable
	Dependiente.....	51

Tabla 7	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Independiente.....	52
Tabla 8	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Independiente.....	53
Tabla 9	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Dependiente.....	54
Tabla 10	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Dependiente.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado de la Variable Independiente.....	50
Figura 2	Resultado de la Variable Dependiente.....	51
Figura 3	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	52
Figura 4	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente.....	53
Figura 5	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente.....	54
Figura 6	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente.....	55

RESUMEN

El proceso investigativo se realizó como finalidad para obtener el Título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales; siguiendo toda la estructura planteada para el desarrollo de la tesis y proponiendo como variables de estudio la gestión empresarial y el método kaizen; variables que son muy importantes para el desarrollo de la empresa.

La tesis *“LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KAIZEN EN LA EMPRESA TRANSMARINA DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO, 2020”*; cuyo objetivo fue investigar como la gestión empresarial influye en el método kaizen, entendiendo que una buena gestión en la organización permitirá alcanzar sus objetivos en el tiempo propuesto, para que una gestión sea optima dependerá de la persona que lo gestione utilizando los medios o herramientas necesarias y adecuadas para poder desarrollarlas con éxito logrando una influencia en los empleados para que puedan desempeñarse correctamente en todas sus funciones y siguiendo los lineamientos de la empresa aplicando el método kaizen.

En el Planteamiento del Problema; se detalló la descripción de la realidad problemática, identificando ciertas problemáticas respecto a la aplicación de las variables de estudios propuestas en el trabajo de investigación, justamente estos problemas fueron la motivación o impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio y que permita a la empresa un desarrollo sostenible y que sean acorde a su procesos o actividades internas y externas. Del análisis del problema se delimito la investigación, se establecieron los problemas y los objetivos, como las hipótesis y variables de la investigación. En la parte metodológica de la investigación se estableció el tipo y nivel del trabajo siendo aplicada y descriptivo respectivamente, se estableció el método y el

diseño del proceso investigativo siendo sistemático y no experimental respectivamente, se determinó la población del estudio (138) colaboradores y la muestra de estudio como es probalístico quedó conformada por (138) colaboradores a encuestar, se determinó la técnica y su instrumento como herramientas metodológicas aplicado a los colaboradores de la empresa de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la recolección de datos, para luego ser procesadas, analizadas y representadas en tablas, figuras e interpretación. También se argumentó la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el marco teórico; se presentaron antecedentes relacionados al trabajo, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos argumentos con valiosa información de autores especialistas referentes a la gestión empresarial y el método kaizen, el marco teórico por su amplitud requiere de un proceso objetivo y analítico para determinar los fundamentos, conceptos y argumentos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan como base argumentativa para el investigador en su sustentación. En esta parte también se establecen una serie de términos básicos extraídos de las bases teóricas, se argumentan las bases históricas relacionadas a la variable independiente y dependiente, y de la misma forma se argumenta la base legal.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados; se analizó y se discutió la información obtenida de la aplicación del instrumento, los datos procesados fueron presentados en tablas y figuras y su posterior interpretación de los resultados. Estos resultados permitieron realizar la contrastación de las hipótesis. Finalmente se determinó aportes en la conclusión y recomendación.

Palabras Claves: gestión, método, kaizen, productividad y cultura.

ABSTRACT

The investigative process was carried out as a purpose to obtain the Bachelor's Degree in Administration and International Business; following the entire structure proposed for the development of the thesis and proposing as study variables business management and the kaizen method; variables that are very important for the development of the company.

The thesis "BUSINESS MANAGEMENT AND THE KAIZEN METHOD IN THE TRANSMARINE COMPANY OF THE DISTRICT OF PARACAS - PISCO, 2020"; whose objective was to investigate how business management influences the kaizen method, understanding that good management in the organization will allow it to achieve its objectives in the proposed time, so that a management is optimal will depend on the person who manages it using the necessary means or tools and adequate to be able to develop them successfully, achieving an influence on the employees so that they can perform correctly in all their functions and following the guidelines of the company applying the kaizen method.

In the Statement of the Problem; The description of the problematic reality was detailed, identifying certain problems regarding the application of the study variables proposed in the research work, precisely these problems were the motivation or impulse to develop an objective investigative process looking for the solution for a good application of the study variables and that allow the company a sustainable development and that are in accordance with its internal and external processes or

activities. From the analysis of the problem, the investigation was delimited, the problems and objectives were established, such as the hypotheses and variables of the investigation. In the methodological part of the research, the type and level of the work was established, being applied and descriptive respectively, the method and design of the research process was established, being systematic and non-experimental respectively, the study population (138) collaborators and the Study sample as probalistic was made up of (138) collaborators to be surveyed, the technique and its instrument were determined as methodological tools applied to the company's collaborators directly and with precise questions that allowed to avoid bias in data collection, to later be processed, analyzed and represented in tables, figures and interpretation. The justification, importance and limitations of the research were also argued.

In the theoretical framework; Background related to the work was presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these theoretical concepts being arguments with valuable information from specialist authors regarding business management and the kaizen method, the theoretical framework due to its breadth requires an objective process and analytical to determine the foundations, concepts and arguments that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative basis for the researcher in their support. This part also establishes a series of basic terms extracted from the theoretical bases, the historical bases related to the independent and dependent variable are argued, and the legal base is argued in the same way.

In the presentation, analysis and interpretation of results; the information obtained from the application of the instrument was analyzed and discussed, the processed data were presented in tables and figures and their subsequent interpretation of the results.

These results made it possible to test the hypotheses. Finally, contributions were determined in the conclusion and recommendation.

Keywords: management, method, kaizen, productivity and culture.

INTRODUCCIÓN

La tesis cuyo propósito fundamental fue explicar cómo la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Trasmarina; El desarrollo y crecimiento de una organización depende de la gestión empresarial, que es una herramienta de gestión que permite fortalecer las capacidades de los empleados y así lograr resultados en función al tiempo relacionados con la mejorar de la productividad y el desempeño laboral. La gestión empresarial permite aportar en el diseño de programas y controles de procesos como en la capacitación y el trabajo en equipo de los colaboradores. Estos aportes determinantes se relacionan con el método kaizen y para que los colaboradores puedan ser eficientes en base a los cambios en los procesos y aplicando una cultura organizacional fortaleciendo los procesos tecnológicos y el desempeño de los empleados formando en ellos una identidad con la organización. El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó cumpliendo con las páginas preliminares, el planteamiento del problema, el marco teórico, la presentación, análisis e interpretación de resultados. Siendo tres capítulos que argumentan objetivamente el trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

En la actualidad, todas las empresas dedicadas a la industria están en permanente desarrollo, debido a este factor es fundamental realizar un análisis a estos cambios que surgen en su entorno. Es importante conocer estos cambios debido a que las empresas industriales deben estar preparadas para poder afrontar diversos problemas y a la propia competencia, que están permanentemente planificando e innovando para generar diferencias competitivas. La relevancia aquí es que las empresas industriales deben estar dispuestas a la innovación, más aún, si se trata de organizaciones que desarrollan su gestión en la exportación a diversos mercados internacionales.

La organización interna de una empresa es muy cambiante, y está siempre en constante evolución, donde es importante considerar diversos medios o herramientas para ejecutar una gestión empresarial que sea la adecuada. Si consideramos un entorno económico y financiero inestable y una competitividad de negocios muy fuerte, manejar o administrar una empresa se convierte en una labor o gestión sin descanso.

La gestión empresarial no debe desarrollar estrategias rígidas, los responsables deben ser personas receptoras a los cambios que se producen en el entorno donde se desenvuelve la empresa, deben saber de ciertas habilidades para hacer frente a los

diferentes escenarios proponiendo soluciones y aciertos que sean eficaces. Los logros de una organización se miden por sus errores, aciertos y respuestas efectivas, se considera que uno de los inconvenientes en el crecimiento empresarial, se debe sobre aquellas decisiones que permitieron el logro o éxito en el pasado, y que puede ser la respuesta al fracaso en el futuro.

Realizar mejoras parece algo simple, pero identificar correctamente la causa de los problemas y solucionarlos de forma efectiva requiere disciplina y método adecuado. A través del método kaizen, los problemas se analizan de manera científica, organizada y eficaz.

Las empresas industriales en el Perú atraviesan una problemática tanto interna en base a su infraestructura y tecnología, y externa por la competencia de otras empresas de otros países, que ha provocado desniveles en su productividad y que carecen de una estabilidad económica en su ámbito de desarrollo, esto se evidencia porque la producción en el 2018 bajo un 15% y en el 2019 bajo un 25%, estos datos determinaron la reducción del personal en un 20%. Esta problemática ha originado que los mercados internacionales vean a otros países como sus proveedores de sus productos que necesitan para cubrir la alta demanda de sus clientes; países como Chile han subido su productividad debido al desarrollo de sus empresas.

La descripción problemática en la empresa Transmarina del distrito de Paracas – Pisco:

La problemática dentro de la empresa industrial Transmarina está relacionada con una inadecuada organización, limitaciones en su tecnología, la falta de capacitación del personal por iniciativa de la propia empresa, y una mala distribución de los recursos económicos para invertir; la problemática externa se refiere a la imagen de la empresa y su

poca relación en actividades ambientales, culturales y sociales en relación a la participación en eventos de la sociedad donde se desarrolla la empresa industrial.

Se ha delimitado un indicador primordial en la empresa industrial Transmarina, es la organización interna, muchas veces los gestores o administradores no le dan la debida importancia y se ve reflejado en los resultados o evaluaciones anuales, donde los indicadores a medir reflejan la baja productividad, los errores en producción y la disminución de la rentabilidad económica de la empresa. A ello se suma la falta de la reestructuración de la infraestructura de la empresa en los niveles de producción, que en ocasiones por desperfectos o por falta de mantenimiento, los procesos son detenidos generando inconvenientes en el cumplimiento de entrega de la producción.

Ante un mundo globalizado, en la industria, la empresa no genera un valor diferenciador para posicionarse en el sector, que cada día, hay mayor competencia y poder enfrentar a los cambios propios por la tecnología, los controles de calidad son muy limitados en sus procesos productivos, a ellos se le suma la falta de supervisión a los colaboradores en sus funciones y la nula evaluación del desempeño de cada empleado.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.2.1 Delimitación Espacial:

Es el área de influencia o también se considera como los limites geográficos, es decir el distrito de Paracas, en el sector industrial ubicada la empresa industrial Transmarina

1.2.2 Delimitación Social:

Se refiere a la parte humana, siendo el recurso de mayor importancia en las actividades de la empresa Transmarina. El personal de la empresa fue determinate para la aplicación del instrumento.

1.2.3 Delimitación Temporal:

Hace referencia al tiempo de desarrollo de la investigación, cubriendo las actividades programadas en el período 2021.

1.2.4 Delimitación Conceptual:

Este apartado considerará especialmente todos los conceptos que pueden determinar los principios básicos para la administración y su implicancia en el crecimiento para una buena labor, y las ventajas en utilizar el método kaizen para la organización de los bienes de una entidad y alcanzar las metas fijadas en la planificación.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.3.1 Problema Principal:

¿En qué medida la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la Provincia de Pisco, 2020?

1.3.2 Problemas Secundarios:

P.S. 1: ¿De qué manera la mejora en la productividad influye en el método kaizen en la empresa Transmarina?

P.S. 2: ¿De qué manera el desempeño laboral influye en el método kaizen en la empresa Transmarina?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1 Objetivo General:

Explicar cómo la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la Provincia de Pisco, 2020.

1.4.2 Objetivos Específicos:

Objetivo Secundario 1:

Determinar cómo la mejora en la productividad influye en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Objetivo Secundario 2:

Determinar cómo el desempeño laboral influye en el método kaizen en la empresa Transmarina.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1 Hipótesis General:

La gestión empresarial influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

1.5.2 Hipótesis Secundarias:

Hipótesis Secundaria 1:

La mejora en la productividad influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Hipótesis Secundaria 2:

El desempeño laboral influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

1.5.3 Variables:

Definición Conceptual:

Gestión Empresarial: Esta recae en la posición y desarrollo de una persona con experiencia y con dotes de liderazgo capaz de motivar e influir en todos sus colaboradores para poder aplicar las estrategias que viabilicen benéficos empresariales y de igual manera incentive la superación de los empleados.

Dimensiones:**- Mejora en la Productividad:**

Se basa en cambios unificados en los sistemas productivos y los bienes producidos en base a los controles de calidad para la optimización de los recursos de manera adecuada.

- Desempeño Laboral:

Es el comportamiento de los trabajadores frente a sus labores, una buena aptitud y motivación fortalece la eficiencia de cada uno en el cumplimiento de sus objetivos.

Método Kaizen: Es un sistema de cambio y mejora continua, en las actividades programadas con el único objetivo de buscar ser más efectivos y eficientes, este puede ser en un departamento o en general, este método siempre está buscando superar problemas que a posterior puedan perjudicar la rentabilidad y el desempeño.

Dimensiones:**- Cambios en Procesos:**

La innovación tecnológica hace posibles nuevas formas de gestionar o administrar una organización y todos los recursos que se tienen para las diversas acciones productivas.

- Cultura Organizacional:

Es la identidad propia que la empresa debe impregnar en los empleados buscando siempre en ellos un compromiso y responsabilidad de acuerdo a sus funciones.

Definición Operacional:**Gestión Empresarial:**

Martínez M. (2013) Es el conjunto de actividades empresariales que realiza una persona especializada. Además debe tener toda la capacidad de poder organizar, controlar y dirigir un grupo de personas.

Método Kaizen:

Flores M. (2003) Es como una sombrilla que cubre las prácticas administrativas japonesa por medio del mejoramiento de una manera continua. Esas prácticas administrativas son por lo general aquellas que proporcionan mejor calidad.

Operacionalización de las Variables:

Tabla 1

Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EMPRESARIAL	Esta recae en la posición y desarrollo de una persona con experiencia y con dotes de liderazgo capaz de motivar e influir en todos sus colaboradores para poder aplicar las estrategias que viabilicen benéficos empresariales y de igual manera incentive la superación de los empleados.	La gestión empresarial es el conjunto de actividades empresariales que realiza una persona especializada. Además debe tener toda la capacidad de poder organizar, controlar y dirigir un grupo de personas. Martínez M. (2013)	Mejora en la Productividad	Programar Procesos	Ítem: Sistematizar
				Controlar los Procesos	Ítem: Examinar
			Desempeño Laboral	Capacitación de Personal	Ítem: Formación
				Trabajo en Equipo	Ítem: Compromiso
VARIABLE DEPENDIENTE: MÉTODO KAIZEN	Es un sistema de cambio y mejora continua, en las actividades programadas con el único objetivo de buscar ser más efectivos y eficientes, este puede ser en un departamento o en general, este método siempre está buscando superar problemas que a posterior puedan perjudicar la rentabilidad y el desempeño.	Kaizen es como una sombrilla que cubre las prácticas administrativas japonesa por medio del mejoramiento de una manera continua. Esas prácticas administrativas son por lo general aquellas que proporcionan mejor calidad. Flores M. (2003)	Cambios en Procesos	Procesos Tecnológicos	Ítem: Procedimiento
				Procesos de Desempeño	Ítem: Desarrollo
			Cultura Organizacional	Personal Identificado	Ítem: Identificación
				Personal Calificado	Ítem: Conocimiento

Nota: Definición conceptual y operacional

1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación:

a) Tipo:

Sánchez H. & Reyes C. (2015) Es importante los argumentos que respaldan al estudio y los resultados derivados de la práctica, es decir, el trabajo es del tipo aplicada.

b) Nivel:

Este proceso se desarrolla en base a un análisis de fuentes teóricas o por una comunicación directa, esto señala que el nivel es descriptivo.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

a) Método:

Arbaiza L. (2014) Propone una visión general de los hechos en estudio unificando sus elementos, el método es sistémico.

b) Diseño:

La presente aplica de manera formal el diseño No Experimental, Transversal - Descriptivo; trata de indagar la incidencia de una o más variables en una población.

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

a) Población:

Valderrama S. (2015) Debe medirse en base a las mismas características que permiten su observación. La población del estudio es de (138) colaboradores.

Tabla 2

Población de estudio de la empresa

Empresa TRANSMARINA	Año
	2021
Colaboradores	138

Nota: Datos obtenidos del área de recursos humanos.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N - 1) e^2 + Z^2 \cdot (p \cdot q)}$$

$$\frac{138 (1.96)^2 \cdot (0.6884) (0.3116)}{(138 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.6884) (0.3116)}$$

$$\frac{138 (3.8416) \cdot (0.214505)}{(137) (0.0025) + (3.8416) (0.214505)}$$

$$\frac{113.71779}{0.3425 + 0.824042}$$

$$n^\circ = 97$$

b) Muestra:

Deriva una representación de la población con las mismas propiedades, esta es probabilística y se aplicó la fórmula respectiva, siendo su resultado (97) colaboradores.

Tabla 3

Muestra del estudio

Empresa TRANSMARINA	Año
	2021
Colaboradores	97

Nota: Datos obtenidos de la fórmula.

1.6.4 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:

a) Técnica:

Sabino C. (1992) Sirve para recolectar información, por ello se selecciona como técnica a la encuesta.

b) Instrumento:

Depende del primero y su función es resumir los datos obtenidos, siendo el cuestionario para este punto.

- **Validez y Confiabilidad del Instrumento:**

Hernández, R. (2014) Señala que, para validar el instrumento se empleó las fichas de expertos y para la confiabilidad se realizó una encuesta de prueba a un número determinado y los resultados se procesaron en la fórmula Alfa de Cronbach.

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

$$\frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{14,90}{48,20} \right)$$

$$1.04 \times 0,69$$

$$= 0.718$$

Tabla 4

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach Variable: Gestión Empresarial	N° Examinados
0.728	26
Alfa de Cronbach Variable: Método Kaizen	N° Examinados
0.728	26

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación:

a) Justificación de la Investigación:

Teórica:

Los contenidos desarrollados pueden influir a los gestores de la empresa para tener mayor conocimiento sobre la gestión empresarial y el método kaizen, de esta manera se podrá mejorar la organización y los recursos de la empresa.

Práctica:

Si los gestores asumen los conceptos y argumentos que se detallan en la investigación, y lo ponen en la práctica, se estaría mejorando el desempeño de los trabajadores respecto a la gestión empresarial y los resultados de los procesos productivos serían más efectivos respecto al método kaizen.

Metodológica:

La justificación metodológica del trabajo hace referencia al tipo y nivel del proceso investigativo, de igual forma al método empleado y el diseño seleccionado, al número de la población de estudio y la selección de la muestra para la encuesta, teniendo en cuenta la técnica y el instrumento para recabar información o datos.

b) Importancia de la Investigación:

Los argumentos expuestos en el estudio investigativo le podrá permitir a la empresa Trasmarina obtener mejores resultados en la organización de sus recursos y una visión hacia el logro de los objetivos planificados. Se debe considerar los programas de capacitación a los empleados para evaluar sus competencias en sus labores, de la misma manera la organización debe ofrecer un clima laboral favorable donde la comunicación, el trabajo en equipo y la interrelación sean favorable para los propios trabajadores y la empresa.

c) Limitaciones:

- Lograr seleccionar las variables adecuadas para formular el título.
- Poder solicitar el permiso a la empresa para las actividades de la investigación.
- Obtener información objetiva para los contenidos en las bases teóricas.
- Desarrollar la encuesta a los colaboradores que rechazaban participar del cuestionario.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Martínez, (2018) La tesis: ***“Propuesta de mejoramiento continuo mediante la metodología kaizen, a la actividad de recepción de reciclaje parte del programa de auto sostenimiento de la fundación desayunitos creando huella”*** País: Colombia

El propósito de la investigación fue analizar y medir la situación de la fundación sobre su autosostenimiento. La metodología del trabajo es descriptivo, discursivo y cualitativo. Los resultados señalaron que un 84% de los encuestados consideran que es buena la mejora continua en la fundación, el 91% consideran que se aplica adecuadamente el método kaizen, y un 89% de los trabajadores consideran que el reciclaje contribuye a la protección del medio ambiente. Se concluyó que se debe continuar con las mejoras y se debe seguir utilizando la metodología kaizen porque se evidencian nuevos cambios que vienen beneficiando a la empresa.

Yáñez, (2016) La tesis: ***“Propuesta de instructivo kaizen para el mejoramiento continuo en las pymes manufactureras del d.m.q. caso: ciu c31”*** País: Ecuador

El propósito fue elaborar un instructivo kaizen buscando influir en la mejora continua de las pymes. El proceso metodológico es aplicado, descriptivo, y su enfoque es cualitativo. Los resultados evidenciaron que el 78% de los empresarios de las pymes consideran que la propuesta del instructivo kaizen es bueno, un 86% de los empresarios apuestan por mejoras de acuerdo a la evolución tecnológica y el 91% de los encuestados señalan que su rentabilidad ha mejorado debido a la propuesta del método kaizen. El autor concluyó que las pymes son generadoras de la riqueza a nivel nacional, y por razones de propuestas estas se ven limitadas cuando quieren ingresar a nuevos mercados extranjeros, por ello el instructivo ha favorecido a las pymes manufactureras.

Flores, (2015) La tesis: ***“Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega”*** País: Nicaragua

El propósito fundamental fue comprobar si los procesos administrativos y la gestión empresarial son efectivos para una buena producción y desarrollo organizacional. El argumento metodológico considera que el trabajo es descriptivo, no experimental y exploratorio. Según los resultados se indica que el 100% de los encuestados no conocen las estratégicas planificadas por la organización, el 40% señala que es de interés la planificación, un 51% considera que la los procesos administrativos son gestionados de manera regular y el 44% señalaron que el desarrollo de la empresa no es bueno y se debe a una gestión limitada. Se pudo concluir que no existe buena comunicación entre los jefes y los trabajadores, no se transmiten las estrategias a seguir y menos los planes para el cumplimiento de los objetivos conllevando que el desarrollo de la empresa no sea buena y de esto la competencia viene apostando para ganar más clientes.

Hernández, (2013) La tesis: ***“Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: intangibles y calidad total. Aplicación al sector camaronero de Venezuela”*** País: Argentina

El propósito de la tesis fue diseñar un modelo de gestión empresarial en función a las tendencias. El desarrollo metodológico es cualitativo y cuantitativo, deductivo e inductivo y experimental. Analizado los datos de la investigación los resultados señalan que un 65% de los trabajadores encuestados indican que la gestión es irregular, el 74% de los encuestados manifiestan que no se contemplan correctamente las nuevas tendencias para los procesos y el 82% de los trabajadores no se sienten satisfechos con las condiciones de trabajo. Se concluyó que los modelos de gestión del sector no son buenos y viene perjudicando económicamente y como tal afecta la productividad de los propios empleados, ya que ven y sienten que no se les valora.

Quispe, (2013) La tesis: ***“La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa, gestionado a través del convenio binacional albatcp, entre el estado plurinacional de Bolivia y la república bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012”***. País: Bolivia

El propósito de la investigación fue determinar qué estrategias empresariales no se tomó en cuenta para mejorar el desarrollo económico y social de los proyectos. Respecto a la metodología del trabajo el tipo de investigación es descriptivo y analítico, el método es deductivo, y el diseño es no experimental. Los resultados estadísticos indicaron que un 89% de los encuestados consideran que la gestión empresarial es aceptable para los procesos que se gestionan, el 85% de los encuestados señalaron que la gestión empresarial incide con el desarrollo de las

micro y pequeñas empresas y el 94% de los trabajadores encuestados consideraron que los convenios bilaterales han generado beneficios para las pymes. Se concluyó en base a los resultados y a la investigación que la gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de las mypes viene generando beneficios económicos y de crecimiento sostenible, en gran parte esto se debe al convenio binacional Alba-TCP.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Balbin, & Bellido, (2019) La tesis: ***“Gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018”***.

El propósito de la investigación fue determinar si la gestión empresarial influye en la competitividad. Metodológicamente la investigación es aplicada, no experimental y cualitativa. Los resultados evidenciaron que el 68% de los encuestados señalaron que la gestión empresarial si es influyente, el 82% de los encuestados indicaron que la competitividad depende de los empleados y el 92% manifestaron que las empresas de la asociación cumplen con sus objetivos establecidos. La conclusión fue que se debe continuar con los indicadores que se están utilizando para obtener resultados positivos para el crecimiento empresarial.

Sigueñas, (2019) La tesis denominada: ***“Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales en la asociación de propietarios Acomerced, Huacho, 2019”***.

El propósito de la investigación fue considerar si la gestión empresarial está relacionada con la competitividad. Los argumentos referidos a la metodología son básica, descriptivo y correlacional, no experimental y con un enfoque mixto. Los

resultados establecieron que el 17% de los encuestados indicaron que no se planifica ni se organiza, el 13% manifestaron que el aporte financiero no es el adecuado y el 10% las empresas tienen muchos riesgos económicos. Esto permitió concluir que se debe reformular los aspectos administrativos como de gestión en las empresas de la asociación, porque de no hacerlo es muy probable que se cierre la asociación y los empresarios pierdan su inversión.

Álvarez, (2017) La tesis: ***“gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ámbito alimentos en el centro arqueológico de la ciudad de Cusco”***.

El propósito del autor fue analizar si la gestión empresarial y la competitividad inciden positivamente en el desarrollo sostenible. La investigación en función a la metodología es aplicada, no experimental, cuantitativo y deductivo. Los resultados presentados señalaron que el 60% de los encuestados manifestaron que no se lleva un orden adecuado de los recursos, el 14% de los encuestados indicaron que no se cuantifican los requerimientos de competitividad y el 6% de los encuestados consideran que los objetivos no son tan claros para el personal. Se concluyó que las pymes del sector alimentos deben hacer una mejora continua para obtener buenos resultados ya que los datos no son muy favorables para la gestión empresarial ni a la competitividad, también es importante aplicar nuevas estrategias en el recurso humano para que su desempeño sea adecuado.

Pacheco, (2017) La tesis: ***“Gestión de la innovación para la competitividad empresarial de la empresa Coldfinox S.A.C Lima, 2017”***.

El propósito de la investigación fue brindar al pequeño empresario un enfoque renovado con la ayuda de nuevas herramientas administrativas. En función a la metodología el tipo de investigación es aplicada, el diseño es no experimental y el enfoque es mixto. Los resultados determinaron que del total de encuestados (50 trabajadores), un 4% de los encuestados manifestaron que existe un nivel de deficiencia en la innovación, un 34% de los encuestados señalaron que existe un nivel regular en la gestión de la empresa y el 62% siendo el porcentaje más alto de la tabla, los encuestados manifestaron que existe un nivel eficiente en base a la competitividad empresarial de la empresa Coldfinox. Se concluyó que con ayuda de las teorías administrativas se pudo lograr conceptualizar adecuadamente los conceptos respecto a innovación y competitividad ya que gracias a las categorías emergentes, se pudo lograr analizar e implementar estos conceptos

Catillo, (2017) La tesis: ***“La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las mypes del centro comercial Covida, los Olivos, año 2017”.***

El propósito de la investigación fue determinar la influencia que existe entre la gestión empresarial y la competitividad de las MYPEs. Respecto a la metodología el tipo de investigación es aplicada, el nivel es explicativo - causal, el diseño es no experimental y el enfoque es mixto. Según los resultados se estableció que el 91.2% indicaron que no existe una política empresarial, 85.4% señalaron que la gestión empresarial no cumple con los objetivos establecidos y el 76.9% de los encuestados no se sienten satisfechos con el trabajo. Se concluyó que una mype con una buena gestión empresarial repercute en la competitividad, y para ser competitivos, es conveniente mantener una gestión empresarial en constante evolución y desarrollo.

2.2 BASES TEÓRICAS:

2.2.1 Gestión Empresarial:

2.2.1.1 Definición:

Martínez M. (2013) Consiste en un desarrollo de diversas acciones de gestión, siempre al mando de un profesional con conocimiento en la administración de una empresa y de los negocios. Así mismo, estará capacitado para logra una buena organización de los recursos ya sean materiales, financieros y sobre todos al capital humano, que requiere de un líder que pueda orientar e influir en ellos para una buena labor.

Todo ello, es propicio en los objetivos, para lograr las propuestas incorporadas en la planificación; proceso que recae en los altos directivos de la empresa y que deben ser consecuentes con la misión y visión que propone la organización y sus resultados a corto y largo plazo.

Ellos deben ser personas de negocios, en algunos casos con mucha experiencia, para ejecutar los procesos de la administración como es planificar, organizar, dirigir y controlar. A demás, de estar atento a los cambios en base a la tecnología e innovación de nuevas herramientas de gestión para fortalecer el desarrollo empresarial.

Es conveniente que una gestión recurra al diseño de diversas estrategias, ya sean internas o externas pero con el mismo objetivo en común que es propiciar el desarrollo sostenible de la empresa, y esta, a su vez el crecimiento del personal en base a capacitaciones y talleres que permitan desarrollar sus conocimientos y habilidades según sus funciones.

Son importante los indicadores a considerar a la hora de ejecutar las estrategias, saber las debilidades y amenazas de la organización, permitirá

lograr sobreponerse a obstáculos en su desarrollo para conseguir una mejora continua en sus procesos de gestión como en la parte operativa, minimizando los errores y logrando maximizar la productividad de cada trabajador.

Logrando mejorar las actividades propias de cada empleado, se podrá retener a los clientes ya presentes y permitirá captar nuevos usuarios potenciales; estos no buscarán otras alternativas de negocios dado que en la actual empresa la atención a cubierto todas sus expectativas y necesidades, este factor es primordial para poder posicionar la marca en los consumidores ya fidelizados y los nuevos.

El objetivo de las estrategias de una organización es medir el nivel de agrado por parte de los usuarios, así la entidad podrá reparar aquellos factores negativos percibidos por los clientes y fortalecer las acciones positivas, de esta forma el trabajo de los supervisores es estar atento a los comportamientos y cambios de los usuarios cuando adquieren un bien tangible o intangible.

2.2.1.2 Principales Puntos Básicos de la Gestión Empresarial:

Martínez M. (2013) En el entorno de una entidad, es de interés que se pongan en práctica los principios que rigen una buena administración, siendo la base estructural para las actividades que se deben manejar en el logro de una buena gestión.

El desarrollo adecuado de estos principios, hacen de una organización la mejor en sus procesos, así se evita que surjan inconvenientes que pueden limitar los recursos que se utilizan, perjudicando la gestión, la

calidad y la confianza que se pueda dar en la parte interna con los colaboradores como con los clientes externos.

Muy por encima, de entregar un bien o servicio con un control de calidad, la empresa debe mostrar siempre cualidades basados en la responsabilidad empresarial no solo con sus clientes, sino también con la sociedad y el medio donde se interrelacionan.

Si estas consideraciones expuestas en el párrafo anterior son bien trabajadas, lo más probable que cualquier organización logre tener un éxito y a la par un desarrollo sostenible que haga de la entidad una permanencia por muchos años en el mundo de los negocios.

A continuación, detallamos las consideraciones o principios básicos que se deben establecer en una organización:

Planificación:

El tipo de negocio o actividad de desarrollo de una empresa siempre va a necesitar procesos que estén planificados; donde se puedan establecer la propia naturaleza de la organización, como sus objetivos, misión, visión, principios, políticas, que den sentido a lo que se quiere lograr, para que la empresa se vea beneficiada.

Organización:

Es donde se debe organizar los recursos con los que cuenta la entidad, es importante el orden para poder seguir de manera estructurada todos los objetivos establecidos dentro del primer elemento, aquí se requiere de personas con mucha experiencia en el manejo administrativo de los bienes tangibles e intangibles que se tiene.

Dirección:

Es necesario contar con supervisores que sepan dirigir y guiar a personas en sus labores, siguiendo las funciones que corresponden a cada área o el manejo adecuado de equipos de trabajo; en este elemento se pueden aplicar diversas estrategias para que el empleado se sienta impulsado a desarrollar sus labores de manera eficiente.

Control:

Es el último principio en la administración de una organización, de este, depende que las actividades se ejecuten de una manera aceptable, o en algunos casos busca minimizar los errores en la gestión o minimizar los defectos en la producción. Un buen control permitirá a la empresa reducir gastos.

2.2.1.3 Indicadores de la Gestión Empresarial:

Sigueñas D. (2019) El autor señala indicadores que benefician a la gestión empresarial, estos se detallan a continuación:

Indicadores operativos:

En esta parte los procesos se ven en los resultados que señala el área de ventas, se elabora un registro donde se detallan los productos que están destinados al mercado, las herramientas de apoyo y la coordinación del personal. Por lo general, estas acciones son, de aquellas empresas que procesan insumos.

Indicadores económicos financieros:

Las metas propias de la organización, dependen de los procesos operativos, que se respalda en la parte económica, originado de todas las ventas

realizadas en un periodo determinado. Los estados de liquidez establecerán la ganancia o rentabilidad que alcance la entidad. Para coordinar y llevar un mejor control se usan los ratios en función de:

- Los flujos
- La imagen de la entidad
- Las diligencias
- La ganancia

Indicadores patrimoniales:

Se base en los parámetros administrativos y de las finanzas, procesos que pueden establecer cuál es el nivel de la organización para los dueños, gestores o accionistas. La percepción en base a datos precisos puede señalar el valor adquirido por una entidad, reflejada en su patrimonio o bienes generados por su compra, y que se deben incluir en el balance general, también se debe considerar en los estados financieros las deudas por pagar a terceros o a proveedores.

2.2.1.4 Importancia de la Gestión Empresarial:

Quispe L. (2020) Esta acción importante para una buena gestión, es una disciplina que se deriva exclusivamente de las ciencias sociales que analiza el comportamiento en los negocios y sobre la forma como se organiza al capital humano, el control de los procesos y las actividades productivas.

Desde otro enfoque, la administración consiste en planificar, organizar, direccionar y supervisar todos los medios que conforman a la empresa incluso llevar un control de la parte económica destinadas a la sostenibilidad

de los gastos incurridos en la adquisición de insumos, personal y aspectos necesarios para que se cumpla el buen funcionamiento.

Se determina, entonces, que todos los procesos de gestión necesitan de mecanismos, reglas, estructuras, estrategias, etc., necesarios para que los gestores y los colaboradores puedan poner su máximo esfuerzo en la consecución de los objetivos. Muchas veces se señala que el control de una entidad es una tarea muy sencilla, cabe destacar que es todo lo contrario y que si las personas responsables no pueden dirigir tal función, la empresa será un fracaso.

En la actualidad, una empresa se considera como un ente social porque su desarrollo depende de las personas, y uno de los retos fundamentales es que las organizaciones deben retribuir beneficios a la sociedad. El desarrollo económico del mundo, los nuevos mercados, los tratados comerciales, entre otros factores son indicadores que influyen en el proceder o actuación de las empresas frente una sociedad.

Un gerente siempre persigue un camino enfocado en obtener buenos resultados que beneficien a la empresa que gestiona o dirige; también debe ser un analista que pueda detectar problemas, que puedan afectar el rendimiento de los empleados y ellos a la producción o procesos internos.

Entonces, las funciones de un gerente no solo hacen referencia a una buena producción, o a detectar inconvenientes que pudieran afectar las actividades propias de la empresa; también debe planificar estrategias que permitan mantener a los clientes satisfechos y lograr captar nuevos clientes potenciales, tomando en cuenta, para este, los recursos que se tenga disponible sin perjuicio de la economía de la propia organización.

En el mundo de los negocios, existen diversas empresas con rubros diferentes, pero los gestores siempre están buscando la misma finalidad, que es la estabilidad y el desarrollo empresarial, cada gerente administra de forma diferente pero los resultados positivos es parte y tarea fundamental de cualquier gerente. Es necesario ser líder, fomentar el trabajo en equipo, logran altos nivel de producción, buenos controles de calidad, todo ello genera mayores ventas y mayores ingresos.

En el devenir o crecimiento o madurez de una organización, siempre la gestión empresarial va a poder establecer ciertas mejoras en todos los niveles de la empresa, a desarrollar nuevos procesos, la innovación de tecnología en la producción, el fortalecimiento de líderes que orienten a los demás y descubrir nuevos mercados donde incursionar. Una gestión empresarial será exitosa si considera en sus programas estrategias de motivación donde el colaborador se sienta parte importante para la entidad, y le ofrezca buenas condiciones laborales.

2.2.2 Método Kaizen:

2.2.2.1 Definición:

Bonilla E., Díaz B., Kleeberg F. y Noriega M. (2010) El proceso de este método se deriva de la disciplina filosófica, y tiene por finalidad lograr la perfección; en base a lo que se gestiona siempre se puede mejorar. Si se observa minuciosamente, tiene relación con las bases de la optimización. Lo que el kaizen ofrece son las pautas o estructuras para conseguir la mejora de los sistemas en una empresa.

La utilización de método, forma parte de la aplicación de las estrategias del marketing, enfocado a gestionar mejoras en los sistemas o procesos que se gestionan en una organización, así se busca erradicar los errores en el trabajo o el mal desempeño en sus funciones. Gestionar cambios en periodos que sean continuos se logra resultados beneficiosos para lo que se quiere lograr en la parte interna de la empresa.

Este sistema bien empleado aumenta los procesos productivos, pero influenciados por estrategias de mejoras en el desempeño de los empleados, así mismo busca minimizar los defectos en los procesos y genera que la empresa sea competitiva a nivel comercial. De esta forma el método kaizen es de mucha utilidad para la mercadotecnia en los negocios.

Esta terminología forma parte de dos palabras provenientes de Japón, KAI que hace referencia al cambio y por otro lado el ZEN referido a la sabiduría. Este método, apareció en los años cincuenta con la idea de generar acciones de mejoras o reestructuración de los niveles dentro de una organización.

Hoy en día, el crecimiento tecnológico donde las empresas apuestan para su desarrollo, este también ha influenciado en la aplicación del método kaizen y sus resultados positivos en las actividades de producción, en sus servicios y en el desempeño de los colaboradores.

2.2.2.2 Mejora Continua de Procesos: Método Kaizen

Bonilla E., Díaz B., Kleeberg F. y Noriega M. (2010) Toda inversión en cambios sobre las actividades en las organizaciones es positiva para los negocios, en los que se está inmerso.

Estos cambios favorables con el kaizen se podrá observar desde las ganancias generadas por la mejora de las ventas, hasta el cambio de actitud y de los empleados. Cuando una mejora continua da buenos resultados es importante fortalecerlo y seguir poniendo en práctica para la consecución de nuevos objetivos.

Lograr que este método sea bueno es necesario complementarlo con un conjunto de enfoques más conocido como las 5S, cuya finalidad es establecer normas de organización, generar una nueva disciplina, evitar errores en la productividad, imponer reglas de mantenimiento, y sobre todo la prevención de riesgos contra accidentes, o la salud del personal. Detallamos cada uno de los elementos:

Seiri:

Consiste en analizar aquellos aspectos de interés para la empresa, descartando los que no son necesarios.

Seiton:

Propicia un orden de los elementos establecidos, con el fin de que estos puedan disminuir los tiempos en los procesos y maximizar el desempeño de cada trabajador.

Seiso:

Este factor es importante en su aplicación, debido a que este identifica los problemas en un momento determinado y así darle la solución inmediata. Para ello es necesario conocer toda la entidad, los planes, programas, estrategias, sistemas, etc.

Seiketsu:

Provee a la empresa de todos los mecanismos para desarrollar un clima positivo que genere en los trabajadores un ambiente agradable para su labor, es necesario contar con las mejores herramientas de trabajo.

Shitsuke:

Consiste en otorgar confianza en el personal para que ellos puedan ofrecer un compromiso en el uso correcto del método kaizen y las 5S para mejorar su desempeño.

En un sentido propio, lo que dispone el kaizen, es desterrar en los procesos ya sea de gestión o de producción desperdicios que pueden ser des del tiempo como de materia prima. Estos elementos negativos que este método los elimina, son los defectos en lo producido, producción sin control, exceso de tiempo, movilidad innecesaria, procesos no programados, etc.

En conclusión, lo que se busca es que las decisiones que se tomen en la entidad sean puestas en la práctica, con la mayor perfección posible, para que no generen gastos o sobre pasen en los costos ya establecidos y programados. La aplicación del método kaizen debe ser continuo por que los cambios en los negocios y los mercados son muy inestables.

2.2.2.3 Principios del Kaizen:

Guerrero E. (2018) La base del kaizen involucra no sólo una forma de trabajo, sino una forma de vida siguiendo los principios para la vida diaria y la armonía:

- Igualdad de derechos; quiere decir vivir juntamente bajo las mismas condiciones.

- Igualdad de obligaciones; se debe observar las mismas reglas.
- Respeto; todos deben dominar la palabra para evitar las disputas.
- Recompensas similares; es muy necesario compartir con todos los involucrados.

Existen diez principios básicos del kaizen que han salido por variadas prácticas en empresas japonesas:

1. Concentrado en los clientes: todos los esfuerzos realizados en la empresa deben estar orientados a satisfacer las necesidades del cliente.
2. Realizar mejoras de manera continua: en una compañía que implante el kaizen no hay descanso finalizada una tarea de manera exitosa se enfoca a perfeccionar esa tarea.
3. Reconocer abiertamente los problemas: cada uno de los integrantes de la compañía debe sentirse motivado a ventilar los problemas, para poder hallar soluciones en donde no haya culpables sino procesos de mejora.
4. Promover la apertura: determina la eliminación de las barreras funcionales, minimizar el efecto que provoca el rango para favorecer al colectivo; para reforzar la visibilidad del liderazgo.
5. Crear equipos de trabajo: se deben establecer que el trabajo en equipo juega un papel esencial dirigidos por su líder de equipo e implantar la participación activa entre varios equipos.
6. Manejar los proyectos a través de equipos que sean multifuncionales: el kaizen establece que ningún individuo que realice una sola función

poseerá necesariamente todas las habilidades por lo que se necesita la participación de todos los integrantes incluyendo recursos externos.

7. Nutrir los procesos de relaciones más apropiadas: las compañías se encuentran preocupadas y comprometidas por el cumplimiento de metas financieras, pero siendo su premisa; si existen procesos sólidos
8. Desarrollar la autodisciplina: la filosofía kaizen exige la autodisciplina que permite al empleado, adaptarse a las situaciones que se presenten en el entorno, así como el comportamiento auto – controlado.
9. Mantener informados a los empleados: todo el personal debe estar muy bien informado sobre su compañía, tanto en la inducción, como durante el tiempo que esté empleado.
10. Desarrollar a todos los empleados: el desarrollo del talento humano que le brinde las habilidades y oportunidades, desarrollar el empowerment es decir otorgarle responsabilidades en la toma de decisiones.

2.2.2.4 Características del Método Kaizen:

Flores M. (2003) Kaizen es como una sombrilla, que cubre las prácticas administrativas por medio del mejoramiento de una manera continua.

- Cuando se indica el término, involucrar a todos se refiere a cada uno dentro de la jerarquía hasta el último empleado.
- Comienza con educación y finaliza con educación, en donde la capacitación y la motivación continua debe estar presente.
- Aporta grandes beneficios, desarrolla credibilidad, creatividad en las personas, y los hace capaces de lograr los objetivos.

- Se logra reducir la centralización, pues propicia la delegación de responsabilidad.

2.2.2.5 Ventajas del Método Kaizen:

Flores M. (2003) Lo que aporta este método, se refleja en los resultados que se obtienen en función al desempeño de los empleados en sus actividades:

- Elimina las barreras comunicativas.
- Fomenta nuevos cambios en las actividades.
- Genera decisión para solucionar problemas.

Es importante que los trabajadores logren cambios significativos, por iniciativa propia, que sumen a la mejora obtenida por el kaizen:

Para la empresa:

- Impulsa a los trabajadores en el logro de las metas.
- Desarrolla propuestas para mejorar los productos.
- Propicia la eficiencia en el desempeño.

Para los clientes:

- Ofrecer productos de calidad.
- Fomentar una atención con empatía.
- Ser innovadores en los servicios.

Para los empleados:

- Capacitarlos para un buen desempeño.
- Plantear buenas relaciones laborales.
- Compartir con su satisfacción.
- Fortalecer su aprendizaje.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Alhama, Alonso, y Cuevas (2021) Son argumentos conceptuales de términos propios derivados del desarrollo de la investigación, que a continuación se detallan:

- **Actitud:**

Es el grado de iniciativa de una persona por desarrollar algo de manera propia, en base a su conocimiento.

- **Calificación:**

Proceso donde se consigna un valor a diversos indicadores que pueden ser observados del desempeño de un individuo.

- **Capital Intelectual:**

Factor primordial entre los recursos de una organización, sien ellos las actividades propias no serían ejecutadas según lo planificado.

- **Competitividad:**

Hace referencia a ciertas cualidades que una persona demuestra en su desempeño y que lo hace diferente a los demás.

- **Comportamiento Organizacional:**

Es el principio de toda empresa que a puesta por un respeto y responsabilidad no solo por las funciones que se desarrolla en sino también por las personas.

- **Control de Calidad:**

Es importante cuando se quiere lograra que las acciones que se disponen se cumplan bajo los criterios establecidos.

- **Cultura Organizacional:**

Conjunto de creencias que influye en la identidad de la empresa hacia sus colaboradores, sirve de estímulo y motivación.

- **Desempeño:**

Actuación positiva de un trabajador frente a sus labores aplicando sus habilidades y destrezas por su cumplimiento.

- **Factores Organizacionales:**

Son sistemas influyentes en el desempeño para lograr una efectividad administrativa y de gestión de todos los miembros de una empresa.

- **Flexibilidad:**

Capacidad de adaptarse a los cambios de los entornos que influyen en los procesos dentro de una organización.

- **Liderazgo:**

Siempre mostrar que se puede adoptar nuevos procesos en el camino siempre que sea positivo.

- **Polivalencia:**

Se deriva del profesionalismo de cada persona para desempeñar diversos cargos sobre la base de su formación.

- **Productividad:**

Es lo esperado por una organización que depende de los recursos humanos y técnicos para poder lograr una buena producción.

- **Reorganización:**

Ajustes en los procesos, los sistemas, y estructuras buscando de manera general una mejora continua en la gestión empresarial.

- **Sistemas Organizativos:**

Se denomina a las normas y políticas que impone una entidad para que todos se encaminen a una sola determinación organizativa.

2.4 BASES HISTORICAS:

Los antecedentes de la gestión empresarial nos pueden llevar a situarnos en un tiempo muy lejano al nuestro, por eso es necesario de antemano saber a qué nos referimos cuando hablamos acerca de la gestión empresarial, veámosla con el siguiente ejemplo. Si queremos entender de una manera clara y sencilla qué papel cumple la gestión empresarial dentro de una institución, podríamos compararla con el trabajo que realiza un mecánico automotor al momento de evaluar los engranajes que hacen posible que un automóvil marche en buenas condiciones. En otras palabras, el estudio de la gestión empresarial como carrera profesional se empezó a desarrollar en el año 1933, en España, sin embargo, las primeras civilizaciones ya contaban con sistemas de administración de sus recursos que les permitía mejorar sus condiciones de vida. En 1920 se crea el concepto de división del trabajo, en el cual los trabajadores, motivados por el salario, se dedican a operaciones simples y repetitivas. Con esta distribución del trabajo se creía que se podía obtener un mejor rendimiento productivo dentro de la organización. En resumen, podemos decir que, aunque la gestión empresarial y la administración, como carreras profesionales, iniciaron hace muy poco tiempo, es necesario decir que la humanidad desde sus inicios, de manera práctica, ha hecho camino en lo que tiene que ver con la administración de los recursos para el bien común del grupo.

La metodología KAIZEN™ se ha desarrollado gradualmente durante muchas décadas. Fue presentado pública y oficialmente al mundo en la década de 1980 como una metodología sistemática a través del libro más vendido "KAIZEN™" de Masaaki Imai, el fundador de Kaizen Institute. En 1950 – 1980 inician en Japón con el movimiento de calidad los primeros esfuerzos por llevar kaizen a toda la compañía. En 1980 – 2020 Toyota perfecciona el Toyota Production System (TPS) y surge el término lean. En el 2010 – 2020 el TPS resulto muy poderoso, pero exigía un fuerte liderazgo, por lo que surge el concepto

transformación lean. Después de 2020 el kaizen no se detiene y empresas tales como Toyota y Danaher expanden el lean a todas las áreas de crecimiento. La generación kaizen 4.0 tiene como objetivo proporcionar e impulsar un crecimiento rentable ampliando la excelencia operativa a la excelencia empresarial.

2.5 BASE LEGAL:

REGLAMENTO INTERNO: TÍTULO I DEL COLEGIO

CAPÍTULO ÚNICO PERSONA JURÍDICA, REPRESENTANTE LEGAL, NATURALEZA Y DOMICILIO

Artículo 1º Persona Jurídica y Representante Legal. El Colegio de Licenciados de Administración – CLAD es una entidad autónoma con personería jurídica propia, representativa de los profesionales en administración del Perú con sede en la Ciudad de Lima. El Decano Nacional es el representante legal del CLAD.

Artículo 2º Naturaleza del Colegio. El CLAD es ajeno a todo tipo de actividad político – partidarista y/o religioso y está impedido ejercer actividades distintas a sus fines y de adoptar formas de acción propias de la actividad.

Artículo 3º DOMICILIO. El CLAD tiene su domicilio en la ciudad de Lima.

TITULO II DE LA ORGANIZACIÓN DEL CLAD

DE LOS CONSEJOS DIRECTIVOS NACIONAL Y REGIONALES

ATRIBUCIONES, SESIONES Y FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DIRECTIVOS

CAPÍTULO I: DE LA ORGANIZACIÓN DEL CLAD

Artículo 4º Órgano Supremo del CLAD y Colegios Regionales. El CLAD tiene como órgano supremo al Consejo Directivo Nacional – CDN y este integrado por colegios regionales de Licenciados en Administración CORLAD.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Tablas y Figuras:

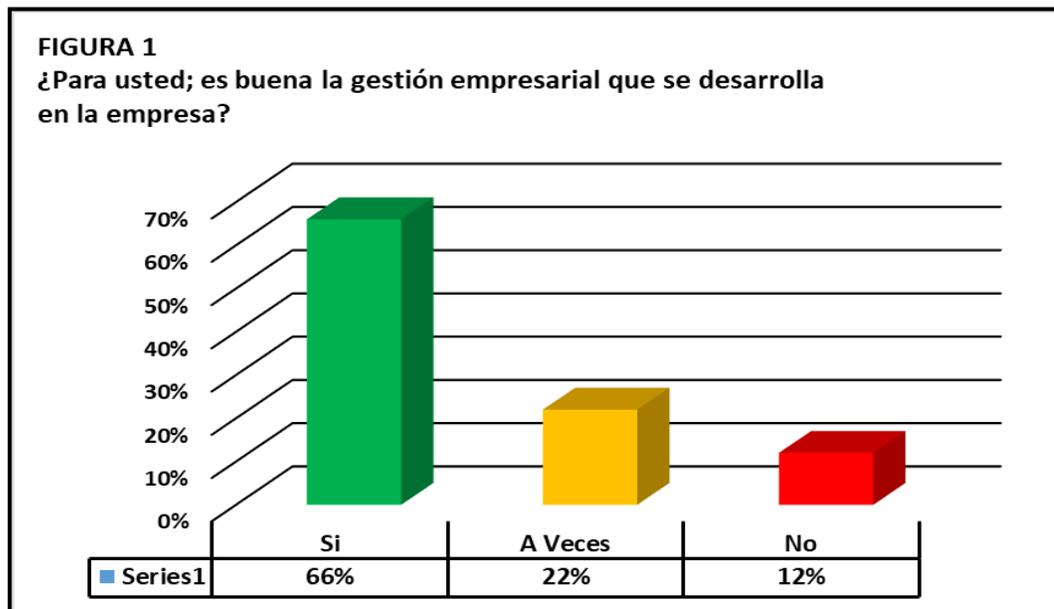
En este punto se procesan los datos extraídos de la aplicación del instrumento, presentados en tablas donde se detalla la frecuencia, el porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado; luego los resultados se presentan en las figuras que reflejan de una manera clara los datos. En esta presentación se argumenta de manera objetiva la interpretación de los resultados.

TABLA 5

Proceso de la variable independiente

Alternativas	GESTIÓN EMPRESARIAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	64	66%	66%	88%
A Veces	21	22%	22%	12%
No	12	12%	12%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

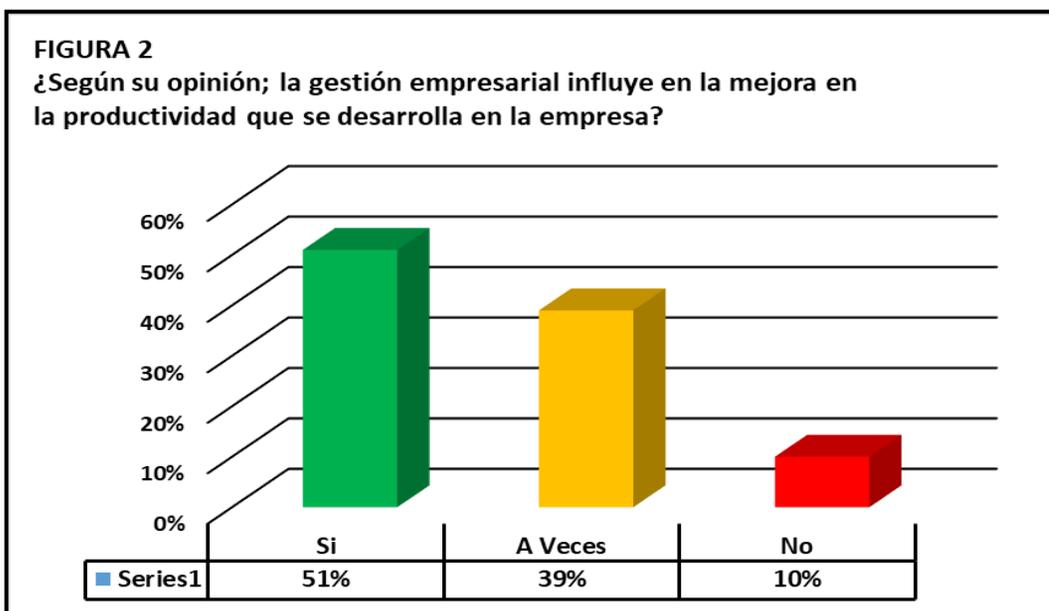
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Si es buena la gestión empresarial que se desarrolla en la empresa, siendo el porcentaje de 66%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la gestión empresarial a veces es buena con un 22% y no es buena con un 12%.

TABLA 6

Proceso de la dimensión

Alternativas	MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	49	51%	51%	90%
A Veces	38	39%	39%	10%
No	10	10%	10%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

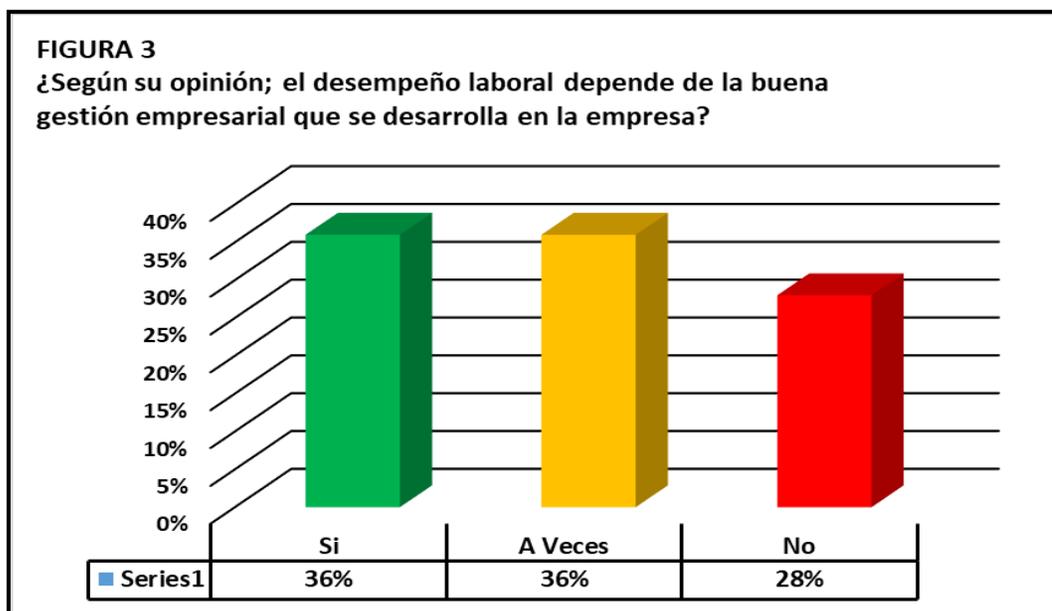
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La gestión empresarial si influye en la mejora en la productividad que se desarrolla en la empresa, siendo el porcentaje de 51%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la gestión empresarial a veces influye con un 39% y no influye con un 10%.

TABLA 7

Proceso de la dimensión

Alternativas	DESEMPEÑO LABORAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	35	36%	36%	72%
A Veces	35	36%	36%	28%
No	27	28%	28%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

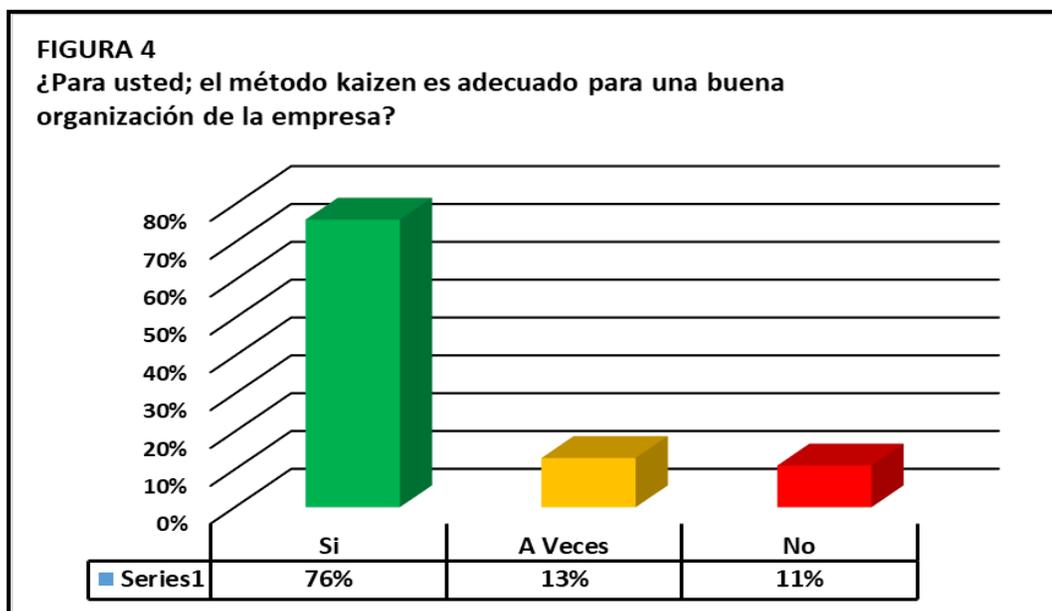
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **El desempeño laboral si depende de la buena gestión empresarial que se desarrolla en la empresa, siendo el porcentaje de 36%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el desempeño laboral a veces depende con un 36% y no depende con un 28%.

TABLA 8

Proceso de la variable dependiente

Alternativas	MÉTODO KAIZEN			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	73	76%	76%	89%
A Veces	13	13%	13%	11%
No	11	11%	11%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

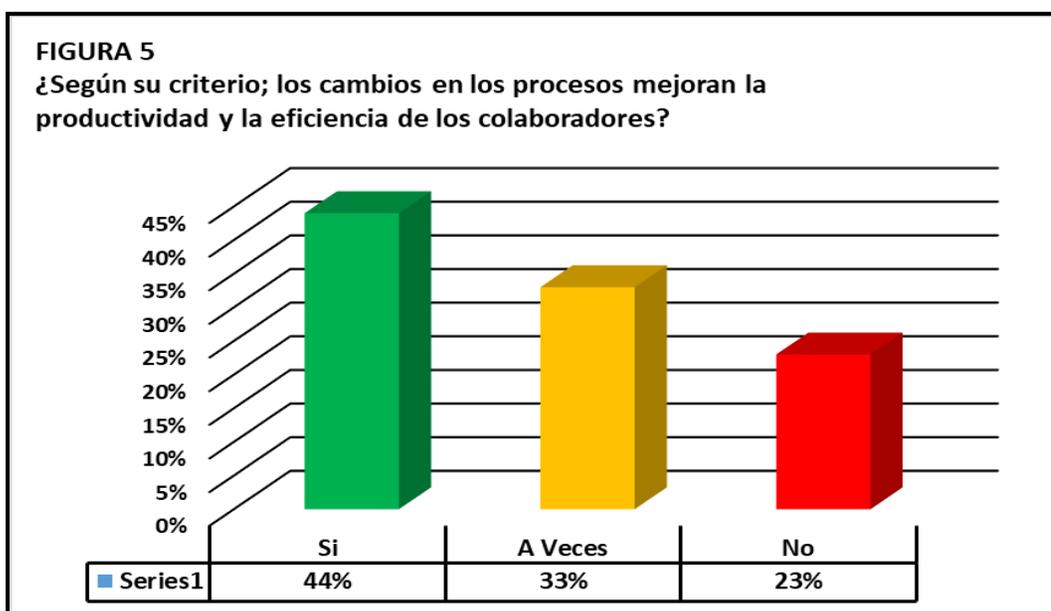
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **El método kaizen si es adecuado para una buena organización de la empresa, siendo el porcentaje de 765%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el método kaizen a veces es bueno con un 13% y no es bueno con un 11%.

TABLA 9

Proceso de la dimensión

Alternativas	CAMBIOS EN LOS PROCESOS			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	43	44%	44%	77%
A Veces	32	33%	33%	23%
No	22	23%	23%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

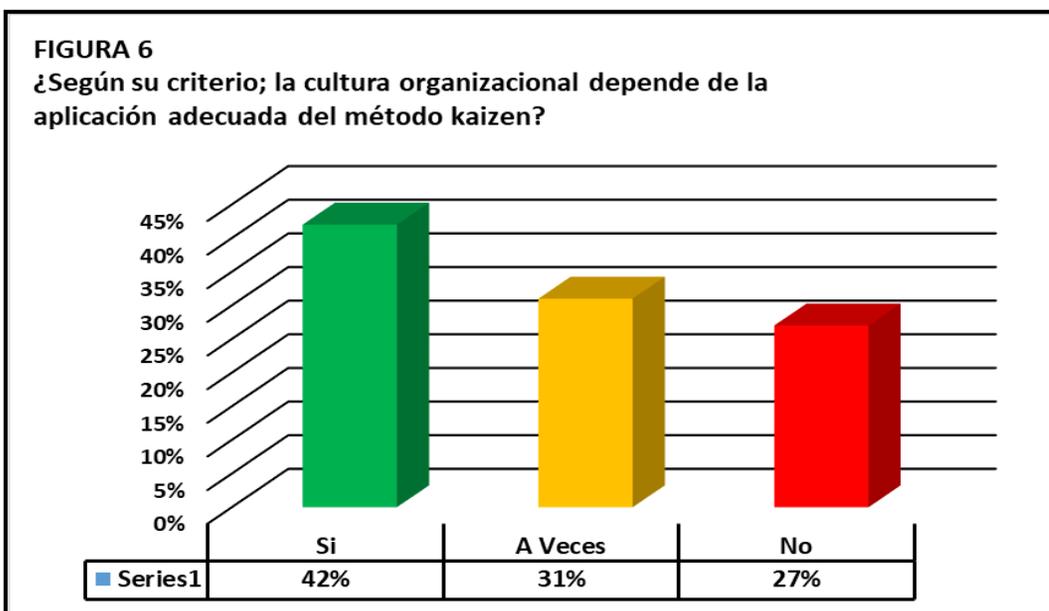
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Los cambios en los procesos si mejoran la productividad y la eficiencia de los colaboradores, siendo el porcentaje de 44%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que los cambios en los procesos a veces mejoran con un 33% y no mejoran con un 23%.

TABLA 9

Proceso de la dimensión

Alternativas	CULTURA ORGANIZACIONAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	41	42%	44%	77%
A Veces	30	31%	33%	23%
No	26	27%	23%	100%
TOTAL	97	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario



Interpretación:

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La cultura organizacional si depende de la aplicación adecuada del método kaizen, siendo el porcentaje de 42%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la cultura organizacional a veces depende con un 31% y no depende con un 27%.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

Hipótesis General:

Ha: La gestión empresarial influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Ho: La gestión empresarial no influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Nivel de Confianza: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) Establecer el nivel de significación:

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) Cálculo de la frecuencia observada:

GESTIÓN EMPRESARIAL	MÉTODO KAIZEN
64	73
21	13
12	11

c) Cálculo de la frecuencia teórica:

GESTIÓN EMPRESARIAL	MÉTODO KAIZEN
68.5	68.5
17	17
11.5	11.5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

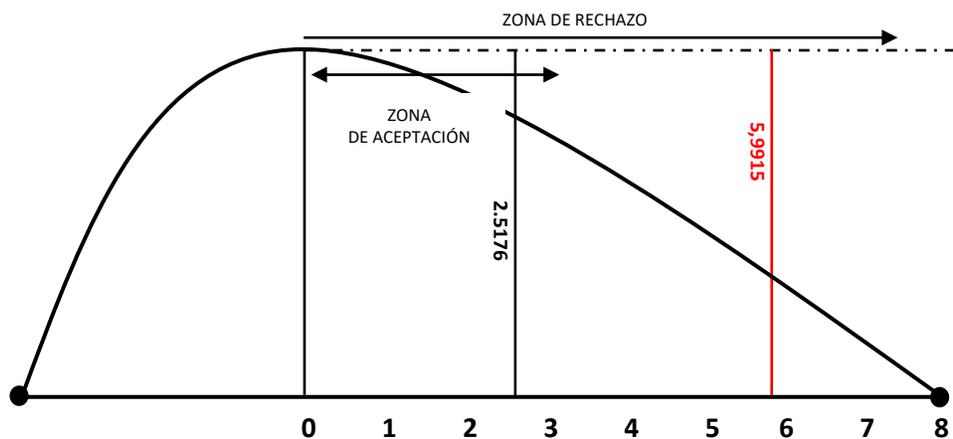
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 2.5176$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

2.5176 < 5.9915
Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La gestión empresarial no influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Hipótesis Específica 1:

Ha: La mejora en la productividad influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Ho: La mejora en la productividad no influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Nivel de Confianza: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD	MÉTODO KAIZEN
49	73
38	13
10	11

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD	MÉTODO KAIZEN
61	61
25.5	25.5
10.5	10.5

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

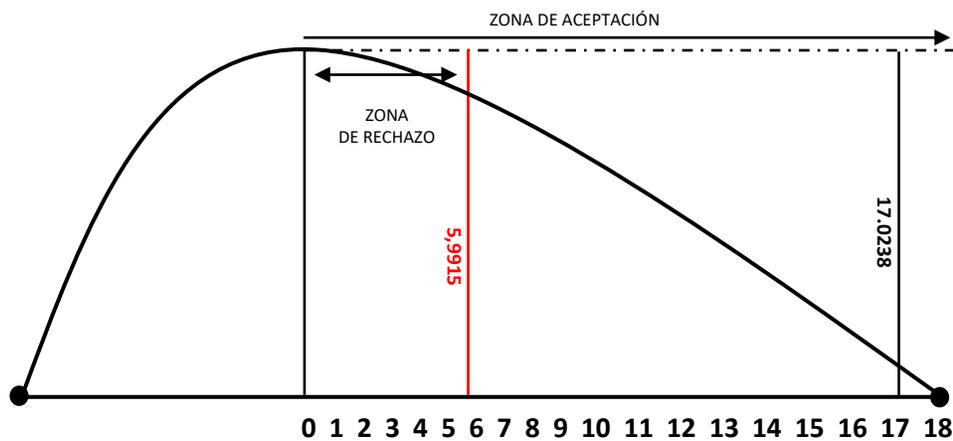
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 17.0238$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

17.0238
Chi calculado > **Chi critico** 5.9915

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: La mejora en la productividad influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Hipótesis Específica 2:

Ha: El desempeño laboral influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Ho: El desempeño laboral no influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

Nivel de Confianza: 0.05

Estadístico de Prueba:

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

DESEMPEÑO LABORAL	MÉTODO KAIZEN
35	73
35	13
27	11

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

DESEMPEÑO LABORAL	MÉTODO KAIZEN
54	54
24	24
19	19

d) **Calculando el CHI CUADRADA:**

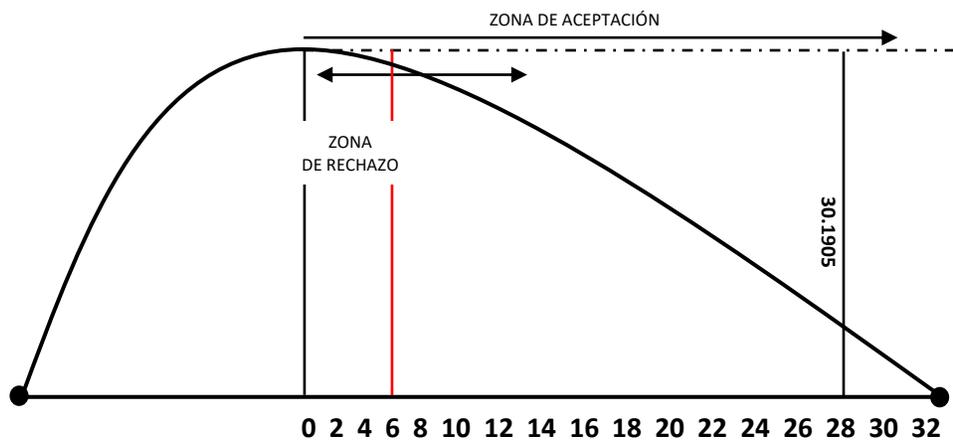
$$\frac{(F_o - F_t)^2}{F_t} = 30.1905$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	5.9915	4.6052

30.1905 > 5.9915
Chi calculado > **Chi critico**

Gráfica:



Decisión:

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: El desempeño laboral influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina.

CONCLUSIONES

- De la formulación del objetivo general; explicar cómo la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Transmarina. Llegando a la conclusión es muy importante la gestión de los recursos de la empresa por de ello dependerá una óptima organización en función al método kaizen. En base a los datos procesados sobre la gestión empresarial se evidencia que un 66% que equivale a 64 encuestados consideran que esta variable se ejecuta de manera adecuada; sobre el método kaizen se evidencia que un 76% que equivale a 73 encuestados se establece que esta variable tiene resultados positivos.
- De la formulación del primer objetivo específico; determinar como la mejora en la productividad influye en el método kaizen en la empresa Transmarina. Concluyendo que todo proceso de mejora permite fortalecer las actividades que se desarrollan y busca maximizar la eficiencia de los colaboradores. En función a los datos procesados sobre la mejora de la productividad se evidencia que un 51% que equivale a 49 encuestados manifiestan que esta dimensión tiene un proceso adecuado por parte de los trabajadores en cada uno de sus labores.
- De la formulación del segundo objetivo específico; determinar como el desempeño laboral influye en el método kaizen en la empresa Transmarina. Estableciendo como conclusión que para un crecimiento y desarrollo de la empresa es muy importante el desempeño que cada colaborador muestre en su trabajo asumiendo con responsabilidad sus funciones. Se hace referencia a los datos procesados sobre el desempeño laboral evidenciando que un 36% que equivale a 35 encuestados determinaron que esta dimensión se cumple de manera aceptable por parte de cada trabajador.

RECOMENDACIONES

- Establecida la conclusión respecto a la gestión empresarial y en base a su resultado positivo se recomienda continuar con los programas y estrategias que están enmarcadas en esta variable, esto permitirá lograr sus objetivos internos como externos permitiendo un desarrollo sostenible.
- De acuerdo a la conclusión sobre la mejora en la productividad y considerando que su resultado es favorable se recomienda fortalecer los mecanismos empelados en sus trabajadores para que estén motivados y se sientan parte fundamental de la empresa, contribuyendo a que los procesos sean efectivos.
- Formulada la conclusión sobre el desempeño laboral y evidenciado que su resultado es beneficioso para la empresa se recomienda mantener los controles y evaluaciones permanentes a los empleados, esto permitirá tener un registro actualizado de cada integrante logrando medir la capacidad de cada integrante.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez Mantilla, S., (2017). *Gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ámbito alimentos en el centro arqueológico de la ciudad de Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]
- Alhama Belamaric, R., Alonso Arrastía, F., y Cuevas Cañizares, R., (2021) *Glosario de términos de administración*. Ejournal Técnica Administrativa
- Arbaiza Fermini, L., (2014). *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN
- Balbin Monge, F., & Bellido Huamaní, C., (2019). *Gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]
- Bonilla E., Díaz B., Kleeberg F., y Noriega M., (2013). *Mejora continua de los procesos*. Universidad de Lima
- Catillo Poma, J., (2017). *La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes del centro comercial Covida, los Olivos, año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
- Flores Mota, M., (2003). *Aplicación del sistema kaizen en la industria*. Universidad de San Carlos de Guatemala
- Flores Orozco, S., (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]
- Guerrero López, E., (2018). *El kaizen como proceso de mejora continua en el aseguramiento de la calidad*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Hernández Escobar, J., (2013). *Modelo de gestión empresarial según nuevas tendencias: intangibles y calidad total. Aplicación al sector camaronero de Venezuela*. [Tesis de posgrado, Universidad de Cordova]

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., y Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores
- Martínez Guillén, M., (2013). *La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Martínez Morales, D., (2018). *Propuesta de mejoramiento continuo mediante la metodología kaizen, a la actividad de recepción de reciclaje parte del programa de auto sostenimiento de la fundación desayunitos creando huella*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]
- Pacheco Domínguez, R., (2017). *Gestión de la innovación para la competitividad empresarial de la empresa Coldfinox SAC Lima, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]
- Quispe Apaza, L., (2013). *La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa*. Universidad Mayor de San Andrés
- Quispe Apaza, L., (2013). *La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa, gestionado a través del convenio binacional alba-tcp, entre el estado plurinacional de Bolivia y la república bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]
- Sabino A., C., (1992). *El proceso de la investigación*. Colección General. Caracas: Panapo
- Sigueñas Bravo, D., (2019). *Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales en la asociación de propietarios Acomerced, Huacho, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión]
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C., (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL
- Sigueñas Bravo, D. (2019). *Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Yáñez Mañay, J., (2016). *Propuesta de instructivo kaizen para el mejoramiento continuo en las pymes manufactureras del d.m.q. caso: ciiu c31*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]

Valderrama Mendoza, S., (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KAIZEN EN LA EMPRESA TRANSMARIAN DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿En qué medida la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</p> <p>P.S. 1: ¿De qué manera mejorar la productividad influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020?</p> <p>P.S. 2: ¿De qué manera el desempeño laboral influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Explicar cómo la gestión empresarial influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>O.E. 1: Determinar cómo mejorar la productividad influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p> <p>O.E. 3: Determinar cómo el desempeño laboral influye en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p>	<p>Es el conjunto de actividades empresariales que realiza un individuo con conocimiento para poder organizar, controlar y dirigir un personas, con la finalidad de lograr las metas que ha establecido la empresa, por ello los más calificados para esta función son directores, gerentes o consultores. (Quispe, L. 2020)</p> <p>Tiene por objetivo maximizar los procesos productivos influenciado por la mejora permanente de la gestión de la empresa, disminuyendo los errores y de ello elevar la competitividad de la organización ante los mercados que se pretende comercializar. Por ello se manifiesta como referencia de la mercadotecnia. (Flores, M. 2003)</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: La gestión empresarial influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS:</p> <p>H.S. 1: Mejorar la productividad influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p> <p>H.S. 2: El desempeño laboral influye significativamente en el método kaizen en la empresa Transmarina del distrito de Paracas, en la provincia de Pisco, 2020.</p>	<p>Variable Dependiente: Gestión Empresarial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la Productividad • Desempeño Laboral <p>Variable Dependiente: Método Kaizen</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios en Procesos • Cultura Organizacional 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Método de Investigación: Sistémico</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental, Transversal-Descriptivo</p> <p>Población del Estudio: Está conformada por los colaboradores de la empresa Transmarina (138)</p> <p>Muestra del Estudio: La muestra es Probalística, por tal la muestra es de (97) colaboradores a encuestar</p> <p>Técnica de la Investigación: La Encuesta</p> <p>Instrumento de la Investigación: El Instrumento</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO



CUESTIONARIO SOBRE:

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EMPRESARIAL

VARIABLE DEPENDIENTE: MÉTODO KAIZEN

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SI	A VECES	NO
1. ¿Para usted; es buena la gestión empresarial que se desarrolla en la empresa?			
2. ¿Según su opinión; la gestión empresarial influye en mejorar la productividad que se desarrolla en la empresa?			
3. ¿Según su opinión; se lleva a cabo un buen programa y control de los procesos por parte del personal en cargo de la producción?			
4. ¿Según su opinión; el desempeño laboral depende de la buena gestión empresarial que se desarrolla en la empresa?			

5. ¿Según su opinión; la capacitación del personal y el trabajo en equipo permite un buen desempeño laboral de los colaboradores?			
6. ¿Para usted; el método kaizen es adecuado para una buena organización de la empresa?			
7. ¿Según su criterio; los cambios en los procesos mejoran la productividad y la eficiencia de los colaboradores?			
8. ¿Según su criterio; la mejora de la producción depende de los procesos tecnológicos y del desempeño de los colaboradores?			
9. ¿Según su criterio; la cultura organizacional depende de la aplicación adecuada del método kaizen?			
10. ¿Según su criterio; para fortalecer la cultura se debe contar con un personal calificado y que se identifique con la empresa?			

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Boza Muñoz Joan Carlos
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KIZEN EN LA EMPRESA
 TRANSMARINA DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Coila Vélez Cinthia Noemi
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						944
TOTAL (PROMEDIO)						94.4

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.88

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con ochenta y ocho

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 12 de Agosto del 2021



Posfirma
DNI: 21569130

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Escajadillo Xenia Karin
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KAIZEN EN LA EMPRESA TRASMARINA DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO, 2020
 1.5 Autor del instrumento: Coila Vélez Cinthia Noemi
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					91
SUB TOTAL						923
TOTAL (PROMEDIO)						92.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.46

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con cuarenta y seis

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 12 de Agosto del 2021



Posfirma

DNI: 07757185

Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chacalcaje Rangel Hugo Alejandro
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL MÉTODO KAIZEN EN LA EMPRESA
 TRANSMARINA DEL DISTRITO DE PARACAS – PISCO, 2929
 1.5 Autor del instrumento: Cinthia Noemi Coila Velez
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

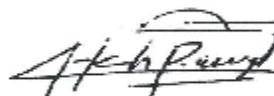
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						933
TOTAL (PROMEDIO)						93.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con sesenta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 20 de Agosto del 2021



Posfirma
DNI: 21478918