



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"LA DIVISION DEL TRABAJO Y LA GESTION POR RESULTADOS EN LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA METALMECANICA EN LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020 -2021"

Presentado por:

HUARIPAUCAR MISAICO EDWIN EPIFANIO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 3%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 16 de julio de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
MENCION: GESTION EMPRESARIAL



TESIS

**“LA DIVISION DEL TRABAJO Y LA GESTION POR RESULTADOS
EN LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA METALMECANICA EN LA
PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2020 - 2021”**

**LINEA DE INVESTIGACION
SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PUBLICAS Y AMBIENTALES**

AUTOR

EDWIN EPIFANIO HUARIPAUCAR MISAICO

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO

ASESOR

Dr. RICHARD DANTE RAMIREZ ORMEÑO

ICA – PERÚ

2025

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino.

A mis padres por estar presentes y apoyarme en cada paso que doy.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores por sus enseñanzas.

A mi asesor por su orientación en el desarrollo de la tesis.

A mis familiares y amigos por sus deseos de superación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción.....	11
II. Estrategia metodológica	18
III. Resultados	21
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias bibliográficas.....	61
VIII. Anexos	63

Índice de Tablas

Tabla N°1 División del trabajo es importante para optimizar resultados	21
Tabla N°2 Especialización del trabajo y rendimiento laboral	22
Tabla N°3 Tareas específicas	23
Tabla N°4 Especialización del trabajo y eficiencia productiva	24
Tabla N°5 Especialización del trabajo y simplificación de procesos productivos	25
Tabla N°6 Tarea asignada y capacidad del trabajador	26
Tabla N°7 Capacitación para mejorar rendimiento.....	27
Tabla N°8 Competencias específicas.....	28
Tabla N°9 Años de trabajo.....	29
Tabla N°10 Vivencias laborales	30
Tabla N°11 Calidad del trabajo y rol de la organización	31
Tabla N°12 Jornada laboral.....	32
Tabla N°13 Cantidad producida	33
Tabla N°14 Cultura organizacional	34
Tabla N°15 Logro de objetivos	35
Tabla N°16 Metas personales y organizacionales.....	36
Tabla N°17 Resultados esperados	37
Tabla N°18 Recursos utilizados	38
Tabla N°19 División del trabajo, tiempo y disminución de costos.....	39
Tabla N°20 Variable división del trabajo.....	40
Tabla N°21 Indicador especialización laboral.....	41
Tabla N°22 Indicador capacidad del trabajador	42

Tabla N°23 Indicador de experiencia laboral	43
Tabla N°24 Indicador productividad laboral	44
Tabla N°25 Variable gestión por resultados	45
Tabla N°26 Indicador logro de objetivos	46
Tabla N°27 Indicador logro de metas	47
Tabla N°28 Resultados obtenidos	48
Tabla N°29 Productividad organizacional.....	49
Tabla N°30 Gestión por resultados según división del trabajo	50
Tabla N°31 Gestión por resultados según especialización laboral.....	51
Tabla N°32 Gestión por resultados según capacidad del trabajador	52
Tabla N°33 Gestión por resultados según experiencia laboral	53
Tabla N°34 Gestión por resultados según productividad laboral.....	54
Tabla N°35 Comprobación de hipótesis general	55
Tabla N°36 Comprobación de hipótesis específica 1.....	55
Tabla N°37 Comprobación de hipótesis específica 2.....	56
Tabla N°38 Comprobación de hipótesis específica 3.....	56
Tabla N°39 Comprobación de hipótesis específica 4.....	57

Índice de Gráficos

Gráfico N°1 División del trabajo es importante para optimizar resultados	21
Gráfico N°2 Especialización del trabajo y rendimiento laboral	22
Gráfico N°3 Tareas específicas	23
Gráfico N°4 Especialización del trabajo y eficiencia productiva	24
Gráfico N°5 Especialización del trabajo y simplificación de procesos productivos	25
Gráfico N°6 Tarea asignada y capacidad del trabajador	26
Gráfico N°7 Capacitación para mejorar rendimiento.....	27
Gráfico N°8 Competencias específicas.....	28
Gráfico N°9 Años de trabajo.....	29
Gráfico N°10 Vivencias laborales	30
Gráfico N°11 Calidad del trabajo y rol de la organización	31
Gráfico N°12 Jornada laboral.....	32
Gráfico N°13 Cantidad producida	33
Gráfico N°14 Cultura organizacional	34
Gráfico N°15 Logro de objetivos	35
Gráfico N°16 Metas personales y organizacionales.....	36
Gráfico N°17 Resultados esperados	37
Gráfico N°18 Recursos utilizados	38
Gráfico N°19 División del trabajo, tiempo y disminución de costos	39
Gráfico N°20 Variable división del trabajo.....	40
Gráfico N°21 Indicador especialización laboral.....	41
Gráfico N°22 Indicador capacidad del trabajador	42

Gráfico N°23 Indicador de experiencia laboral	43
Gráfico N°24 Indicador productividad laboral	44
Gráfico N°25 Variable gestión por resultados	45
Gráfico N°26 Indicador logro de objetivos	46
Gráfico N°27 Indicador logro de metas	47
Gráfico N°28 Resultados obtenidos.....	48
Gráfico N°29 Productividad organizacional.....	49
Gráfico N°30 Gestión por resultados según división del trabajo	50
Gráfico N°31 Gestión por resultados según especialización laboral.....	51
Gráfico N°32 Gestión por resultados según capacidad del trabajador	52
Gráfico N°33 Gestión por resultados según experiencia laboral	53
Gráfico N°34 Gestión por resultados según productividad laboral.....	54

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo Determinar la influencia de la división del trabajo en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021; la realidad contiene las bases teóricas pertinentes y los datos de campo correspondientes.

Según la estrategia metodológica, la investigación fue de tipo básica – cuantitativa, de nivel descriptiva y diseño no experimental, específicamente el diseño transversal; la población y la muestra resulto 68 trabajadores; las técnicas de recolección de datos fueron: encuesta, análisis documental y la observación, mientras que las técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados fueron: codificación y tabulación de datos, tablas y representaciones estadísticas, Chi – cuadrado y SPSS.

Acorde a los resultados arribados y comprobación estadística de la hipótesis se llegó a la conclusión general: la división del trabajo referente a la especialización laboral, capacidad del trabajador, experiencia y productividad laboral influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, ya que la comprobación estadística de la hipótesis general establece que $p= 0,000 < 0,05$; lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula.

Palabras claves: división del trabajo, funciones según cargo, gestión por resultados, eficacia organizacional.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the influence of the division of labor in the management by results in the companies of the metal-mechanic industry in the province of Ica, years 2020 - 2021; reality contains the relevant theoretical bases and the corresponding field data.

According to the methodological strategy, the research was of a basic type - quantitative, descriptive level and non-experimental design, specifically the cross-sectional design; the population and the sample turned out to be 68 workers; The data collection techniques were: survey, documentary analysis and observation, while the data processing, analysis and interpretation of results techniques were: data coding and tabulation, tables and statistical representations, Chi-square and SPSS.

According to the results obtained and statistical verification of the hypothesis, the general conclusion was reached: the division of labor referring to labor specialization, worker capacity, experience and labor productivity influences management by results in companies in the metal-mechanic industry in the province of Ica, since the statistical verification of the general hypothesis establishes that $p = 0.000 < 0.05$; which leads to rejecting the null hypothesis.

Keywords: division of labor, functions according to position, management by results, organizational effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación relacionada a la división del trabajo y la gestión por resultados, en el sector de la industria metalmecánica, se realizó con el fin de conocer la asignación o distribución de las tareas para cada colaborador en dicha actividad.

En tal sentido, es relevante conocer el nivel de preparación del trabajador, su especialización, la experiencia y productividad laboral, en función a la tarea asignada; de tal forma que su accionar se refleja en el ahorro de tiempo, reducción de costos, producción en gran escala, calidad del producto, etc; considerando que la actividad de la industria metalmecánica es compleja y exigente.

Entonces, se tuvo en cuenta el sustento teórico, problemática, objetivos, hipótesis y variables, que se detallan a continuación.

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales

- **Arcos, F. (2017)**, realizó en Quito - Ecuador la tesis titulada: La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones; llegando a la conclusión: En referencia al marco teórico se puede concluir que la sobrecarga laboral es el punto en el cual el tiempo destinado para la ejecución de la carga de trabajo asignada supera el máximo de horas laborables y el trabajo es realizado fuera de ese horario, ya sea en el sitio de trabajo o fuera de este. Por su parte, el compromiso organizacional es un estado mental, un sentimiento, percepción, actitud o motivación intrínseca del colaborador hacia su empresa es decir que nace y se construye de la interacción del empleado con su organización, lo que crea un vínculo entre estas dos entidades. El índice de sobrecarga laboral en la empresa es de 2.38 equivalente a un 45.99%, una tendencia hacia un desacuerdo, por lo cual se puede señalar que la sobrecarga laboral es medio - baja. Por otra parte, el índice de compromiso organizacional es del 2.65 que corresponde al 54.98%, con lo cual se puede concluir que es un compromiso medio por lo cual existen oportunidades de mejora, (p. 95) <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/IZT2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>; recuperado 23 - 08 - 2022
- **Vega, T. (2018)**, realizó en Barcelona - España la tesis titulada: Distribución del tiempo de

trabajo e igualdad efectiva: La inspección de trabajo como garante; llegando a la conclusión: A lo largo de este trabajo he pretendido aportar mi visión como Inspectora de Trabajo en materia de tiempo de trabajo y su distribución. En la práctica diaria de mi trabajo he detectado deficiencias legales, a nivel sustantivo y de procedimiento y he interiorizado una realidad que, a pesar de ser evidente, en ocasiones resulta difícil de asumir. Esta realidad es que el mercado de trabajo se ha erigido en núcleo de la vida de los seres humanos, una vida cada vez más rápida y acelerada, que no permite reflexionar sobre el hecho de que el tiempo de trabajo es tiempo que se extrae del tiempo vital del ser humano y que esta operación de extracción está regulada en el Estatuto de los Trabajadores de forma neutra, sin apenas referencia alguna al otro tiempo (el de cuidados) que también ha sido delimitado, aunque de forma pasiva, por el Derecho del Trabajo (p. 235)

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/52351_S/ttvf.pdfNequence-": recuperado 23 - 08 - 2022

1.1.2. Antecedentes nacionales

- **Martínez, F. (2018)**, realizó en Tacna - Perú, la tesis titulada: La división del trabajo y su influencia en la productividad de las Mypes ubicadas en el distrito de ciudad nueva de la región de Tacna 2017; llegando a la conclusión: Se valida la hipótesis genérica alterna afirmando que; —La división del trabajo influye en la productividad de las Mypes del distrito de Ciudad Nueva de la Región de Tacna, debido a que, el coeficiente t-student obtenido presenta un valor de 11.04 (mayor a 1.96 a un nivel de significancia del 95%), y un nivel de significancia de 0.000 (p-valor menor de 0.05), se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1); indicando que, la Variable Independiente (División de Trabajo) tiene una importante influencia en la Variable Dependiente (Productividad) (p.99)

https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/Maitinez_Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y -Caceres- recuperado 22 - 08 - 2022

- **Bances, D, y Tarrillo, C. (2020)**, realizaron en Chiclayo - Perú, la tesis titulada: Diseño de puestos para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Olarqui

Ingenieros S.A.C., Chiclayo; llegando a la conclusión: La investigación permito conocer y a la vez diagnosticar el actual diseño de puestos de la empresa constructora Olarqui Ingenieros SAC., el 24% de colaboradores considera que es muy inadecuado, 65% cree que es inadecuado, sin embargo, el 12% de colaboradores cree que el diseño de puestos es adecuado (p. 53).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46827/Bances SDL-Tarrillo CC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46827/Bances%20SDL-Tarrillo%20CC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y), recuperado 23 - 08 – 2022

- **Yarleque, L. (2019)**, realizo en Lima - Perú la tesis titulada: Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019; llegando a la conclusión: Existe relación entre plan estratégico y gestión por resultados. En la interpretación de la tabla 17 se observó, que el nivel de significación es 0,000 menor que 0,05 por lo que se rechaza de la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por tanto, se concluye que: Existe relación entre el plan estratégico y gestión por resultados en la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019 (p. 53)
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque QL%20%20%281%29.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque%20QL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y), recuperado 23 - 08 – 2022

1.1.3. Antecedentes locales

Los resultados de la búsqueda a nivel de las entidades de educación superior en posgrado no se encontraron tesis relacionadas al tema de estudio.

1.2. Bases teóricas

a) División del trabajo

Stoner (1996) considera la división del trabajo como la forma de descomponer las actividades complejas en específicas, para determinar responsabilidad a cada trabajador, asignándole la tarea específica que corresponde a la jornada laboral (p. 347)

Cualidades de la división del trabajo

- **Diferencia de capacidades.** - En este caso, se puede expresar que cada colaborador tiene capacidades propias que la diferencia de otros trabajadores. Por lo tanto, pueden desarrollar actividades específicas mejor que otros compañeros.

- **Aprendizaje por experiencia.** - Permite desarrollar habilidades y destrezas para cumplir con las actividades asignadas, simplificando los procesos de trabajo.
- **Ahorro de tiempo, disminución de costos y producción a gran escala.** - En función a la ubicación y asignación del cargo por capacidad y vocación.

b) **Gestión por resultados**

Enfoque que consiste en administrar de la mejor forma los recursos de las organizaciones para optimizar los resultados a nivel del centro laboral. Es decir, es importante porque provee de las herramientas e instrumentos para el cumplimiento de los planes, logro de objetivos y metas de la entidad.

1.3. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera la división del trabajo influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020-2021?

Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera influye la especialización laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021?

PE2. ¿De qué manera influye la capacidad del trabajador en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021?

PE3 ¿De qué manera influye la experiencia laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021?

PE4. ¿De qué manera influye la productividad laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación

La problemática de estudio se justifica porque permite conocer los factores que contribuyen a mejorar los resultados de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, teniendo como agente dinámico y productivo al trabajador de dicho sector; de quienes se requiere adecuada preparación por ser una actividad compleja que exige precisión en cada uno de los procesos o

actividades que se ejecutan.

En tal sentido, la realidad de estudio implica utilización de herramientas para: tomo, soldadura, fresado, laminado, taladro, etc.; que requieren de personas expertas en el manejo de cada equipo o maquinaria; siendo fundamental la división del trabajo en función a la capacidad de cada trabajador; aspecto que sostiene la investigación propuesta.

Importancia

La tesis es relevante porque su ejecución conlleva a entender la realidad del trabajador en cuanto a sus destrezas para ejecutar su tarea. Ello implica, el conocimiento para efectuar sus actividades, responsabilidad en su accionar, capacidad o conocimiento para hacer las cosas; considerando que la industria metalmecánica es una actividad compleja y rigurosa para cada proceso.

Por tal razón, la industria metalmecánica juega un rol importante en la economía del país y de la provincia de Ica, otorga posibilidades de empleo y su vez exige conocimientos técnicos, experiencia, habilidades y destrezas del trabajador, para cumplir con calidad su trabajo; siendo relevante la infraestructura y maquinaria que se debe tener, para brindar bienestar y seguridad al trabajador.

1.4. Objetivos

a) Objetivo General

Determinar la influencia de la división del trabajo en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

c) Objetivos específicos

OE1. Determinar la influencia de la especialización laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

OE2. Determinar la influencia de la capacidad del trabajador en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

OE3. Analizar la influencia de la experiencia laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020-2021.

OE4. Determinar la influencia de la productividad laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021

1.5. Hipótesis y variables de investigación

1.5.1. Hipótesis de investigación

a) Hipótesis General

La división del trabajo influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

b) Hipótesis específicas

HE1. La especialización laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

HE2. La capacidad del trabajador influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

HE3. La experiencia laboral influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

HE4. La productividad laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

1.5.2. Variables de investigación

a) Identificación de variables

❖ **Variable independiente:** División del trabajo

❖ **Variable dependiente:** Gestión por resultados

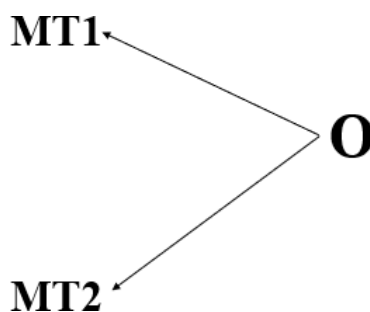
Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
División del trabajo (VI)	Implica la distribución de la actividad laboral para cada trabajador en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Especialización laboral • Capacidad del trabajador • Experiencia laboral • Productividad laboral
Gestión por resultados (V.D)	Comprende la optimización de los resultados, en las empresas de la industria metalmecánica.	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Logro de metas • Resultados obtenidos • Productividad organizacional

II. Estrategia metodológica

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

- ♦ **Tipo.** - Considerando el conocimiento la investigación es de tipo Básica; porque permite analizar el conocimiento teórico existente y por el procesamiento de los datos recolectados es cuantitativa.
- ♦ **Nivel.** - Acorde a las exigencias metodológicas y científicas, la investigación es de nivel descriptiva, porque su desarrollo permite conocer los elementos de la realidad materia de estudio.
- ♦ **Diseño.** - Por las exigencias del estudio, el diseño a utilizado es el no experimental, de corte transversal cuyo esquema por el grupo de muestra fue el siguiente:



Dónde:

M: representa la muestra

T: representa los años de estudio (2020- 2021)

O: representa la observación realizada.

2.2. Población y muestra.

- **Población.** - Estuvo integrada por los trabajadores de las empresas de la industria metal mecánica que operan en la provincia de Ica.
- **Muestra.** - El tamaño de la muestra resulta de la aplicación de la fórmula cuando no conoce la población; al 90% de confiabilidad y un margen de error del 10%.

Formula:

$$n = \frac{z^2pq}{e^2}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = margen de error

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)}{(0.1)^2}$$

n = 68 trabajadores

2.3. Técnicas de recolección de información

- **La observación.** - Conlleva a recabar los datos preliminares acerca de la problemática de estudio.
- **Encuesta.** - Permite recolectar datos en base a opiniones de los trabajadores, del sector metalmeccánica de Ica.
- **Análisis documental.** - Consiste en revisar documentos para fundamentar la problemática de estudio, teniendo en cuenta los procedimientos metodológicos y científicos del caso.

2.4. Instrumentos de recolección de información

En relación con las técnicas determinadas anteriormente, los instrumentos a utilizar son: ficha de observación, cuestionario y la ficha de registro según documentos a utilizar.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación de datos

- **Codificación de datos.** - Consiste en ordenar los datos de acuerdo con las

variables e indicadores.

- **Tabulación de datos.** — Implica el conteo de los datos en forma manual y sistematizada, para efectuar la distribución de las frecuencias correspondientes.
- **Tablas y representaciones estadísticas.** - Consiste en elaborar las tablas y gráficas que presentaran los resultados de la investigación.
- **Chi – cuadrado / SPSS.** - Permite efectuar la comprobación estadística de la hipótesis en razón a las frecuencias observadas y frecuencias esperadas.

III. RESULTADOS

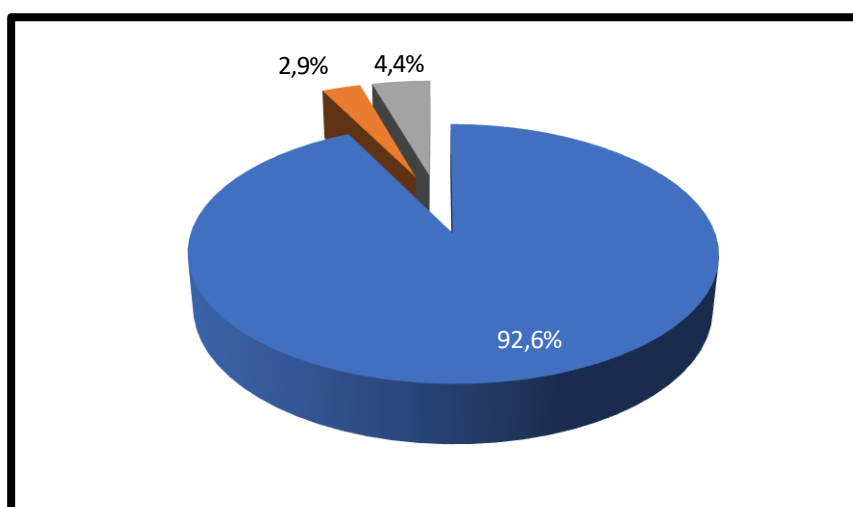
3.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla N°1

A su conocimiento, la división del trabajo es un factor importante para optimizar los resultados en el sector metalmecánica de Ica.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	63	92,6%
Indeciso	2	2,9%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 1. A su conocimiento, la división del trabajo es un factor importante para optimizar los resultados en el sector metalmecánica de Ica.



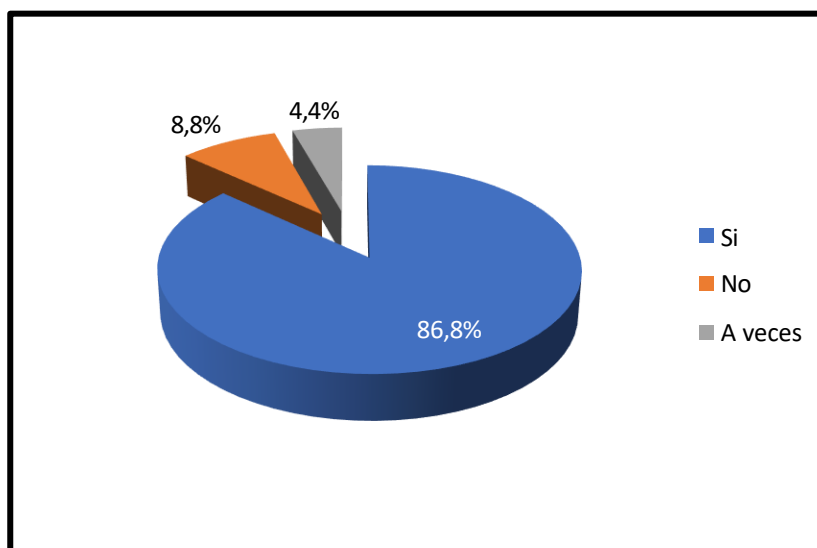
En la tabla y figura 1, los encuestados respondieron estar de acuerdo 63 (92,6%) que la división del trabajo es un factor importante para optimizar los resultados en el sector metalmecánica de Ica, contestan como indeciso 2 (2,9%) y en desacuerdo 3 (4,4%), lo que se observa una gran mayoría expresa estar de acuerdo.

Tabla N°2

**A su opinión, la especialización del trabajo conlleva a un mejor
rendimiento laboral**

Respuesta	N°	%
Si	59	86,8%
No	6	8,8%
A veces	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 2. A su opinión, la especialización del trabajo conlleva a un mejor
rendimiento laboral



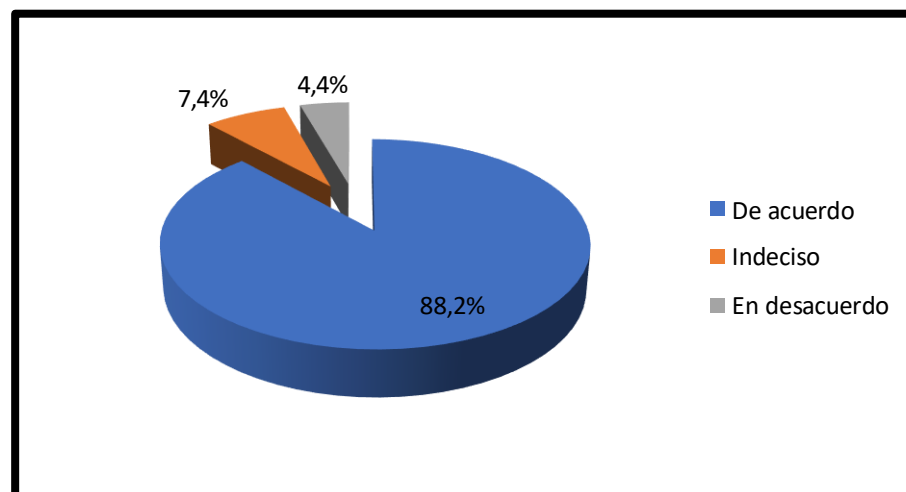
En la tabla y figura 2, los consultados respondieron con un Si 59 (86,8%) que la especialización del trabajo conlleva a un mejor rendimiento laboral, responden con un No 6 (8,8%) y a veces 3 (4,4%), lo que se observa una gran mayoría expresa su aprobación.

Tabla N° 3

Realiza tareas específicas diferentes a las de sus compañeros que contribuyen al desarrollo del centro laboral.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	60	88,2%
Indeciso	5	7,4%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 3. Realiza tareas específicas diferentes a las de sus compañeros que contribuyen al desarrollo del centro laboral.



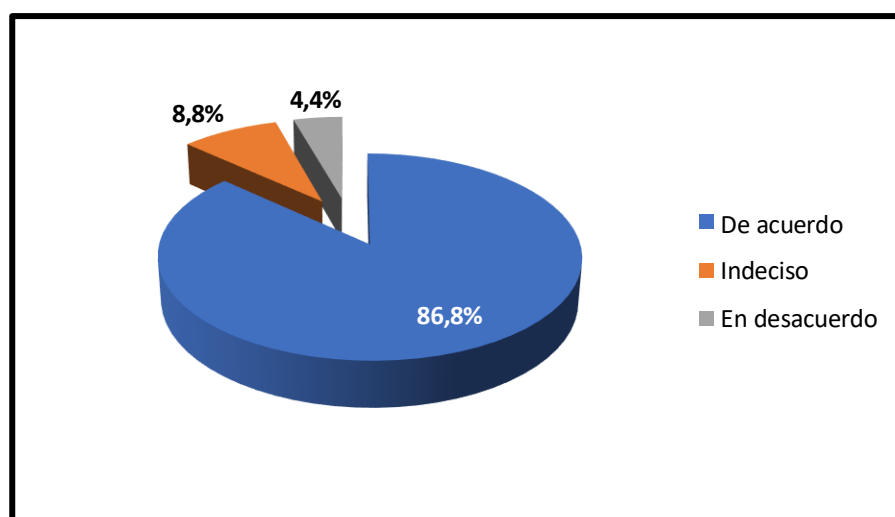
En la tabla y figura 3, los encuestados expresaron estar de acuerdo 60 (88,2%) que realiza tareas específicas diferentes de sus compañeros que contribuyen al desarrollo del centro laboral, se mostraron indeciso 5 (7,4%) y en desacuerdo 3 (4,4%) se aprecia un mayoritario estar de acuerdo.

Tabla N° 4

A su entender, la especialización del trabajo permite maximizar la eficiencia productiva.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	59	86,8%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 4. A su entender, la especialización del trabajo permite maximizar la eficiencia productiva.



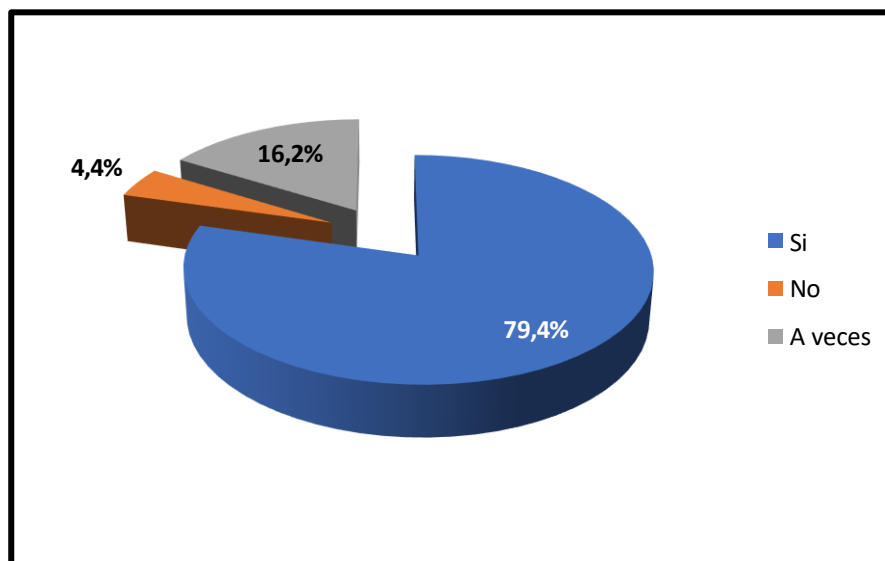
En la tabla y figura 4, los encuestados indicaron estar de acuerdo 59 (86,8%) que, a su entender, la especialización del trabajo permite maximizar la eficiencia productiva, se mostraron indeciso 6 (8,8%) y en desacuerdo 3 (4,4%) se aprecia un mayoritario estar de acuerdo.

Tabla N°5

A su conocimiento, la especialización laboral conlleva a simplificar los procesos productivos

	N°	%
Si	54	79,4%
No	3	4,4%
A veces	11	16,2%
Total	68	100%

Gráfico 5. A su conocimiento, la especialización laboral conlleva a simplificar los procesos productivos.



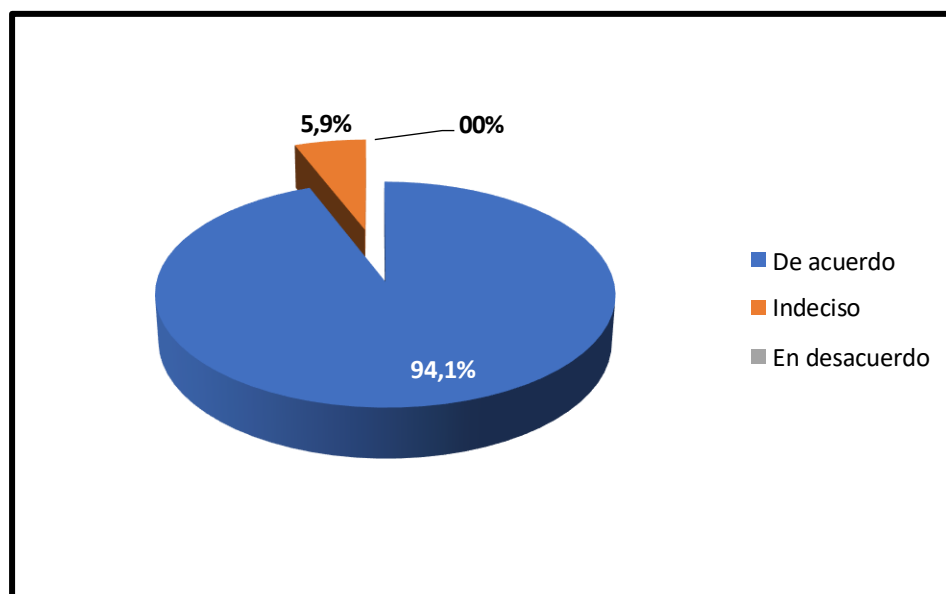
En la tabla y figura 5, los colaboradores expresaron que Si 54 (79,4%) a que su conocimiento, la especialización laboral conlleva a simplificar los procesos productivos, manifestaron con un No 3 (4,4%) y A veces 11 (16,2%) se observa mayoritaria aprobación.

Tabla N°6

La tarea asignada, está en función a su capacidad del trabajador para maximizar el rendimiento laboral.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	64	94,1%
Indeciso	4	5,9%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 6. La tarea asignada, está en función a su capacidad del trabajador para maximizar el rendimiento laboral.



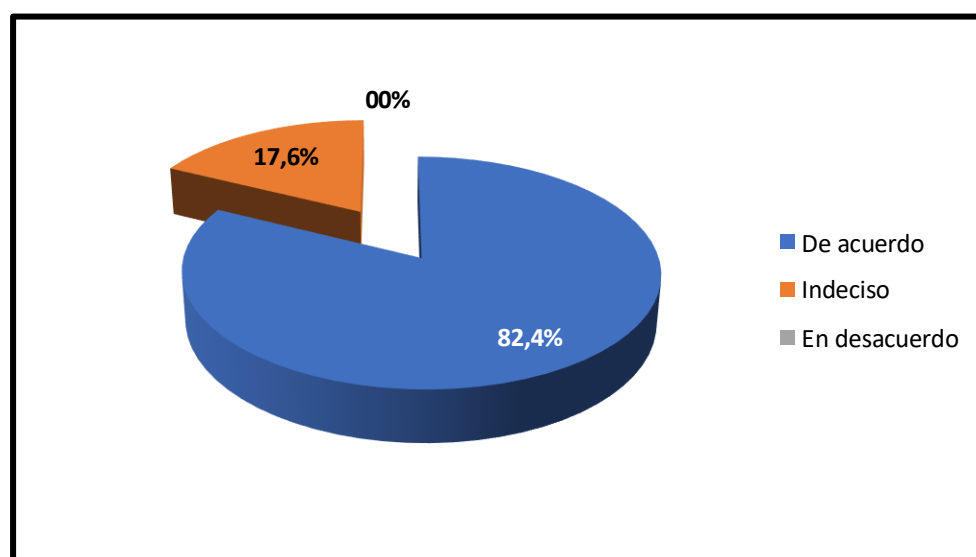
En la tabla y figura 6, los consultados contestaron que están de acuerdo 64 (94,1%), que la tarea asignada, está en función a su capacidad del trabajador para maximizar el rendimiento laboral. Indeciso 4 (5,9%) ningún en desacuerdo, se aprecia una gran mayoría en estar de acuerdo.

Tabla N° 7

Para maximizar los resultados organizacionales, se les capacita para mejorar rendimiento

Respuesta	N°	%
De acuerdo	56	82,4%
Indeciso	12	17,6%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 7. Para maximizar los resultados organizacionales, se les capacita para mejorar rendimiento

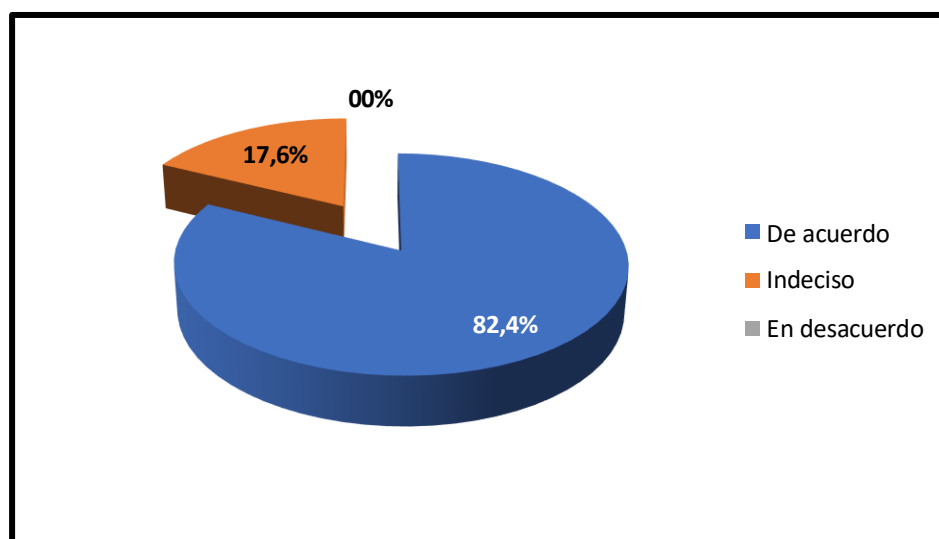


En la tabla y figura 7, los consultados contestaron que están de acuerdo 56 (82,4%) que, para maximizar los resultados organizacionales, se les capacita para mejorar rendimiento, con un indeciso 12 (17,6%) ningún en desacuerdo, se observa una gran mayoría estar de acuerdo.

Tabla N° 8
Las competencias específicas del cargo exigen habilidades y destrezas
en el trabajo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	56	82,4%
Indeciso	12	17,6%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 8. Las competencias específicas del cargo exigen habilidades y destrezas en el trabajo.



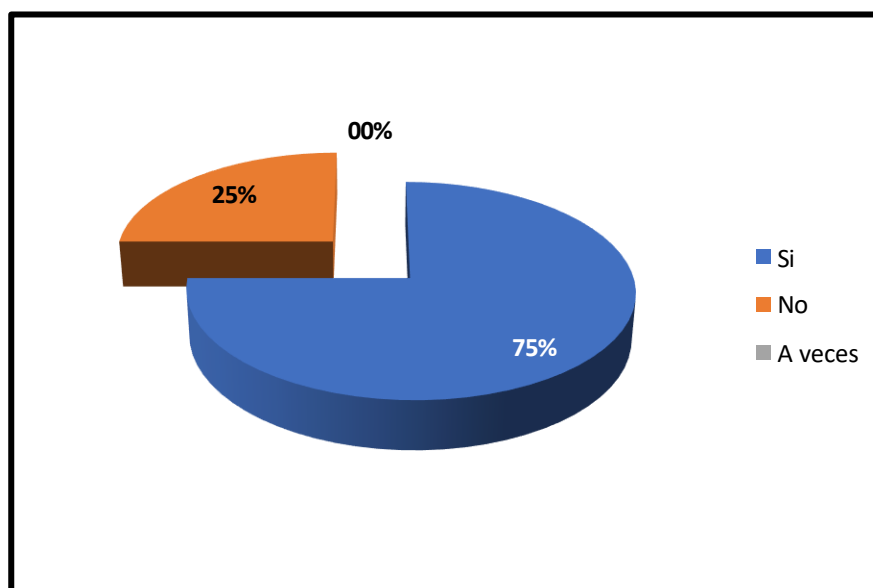
En la tabla y figura 8, los consultados contestaron que están de acuerdo 56 (82,4%), que, para maximizar los resultados organizacionales, las competencias específicas del cargo exigen habilidades cognitivas, técnicas, humanas, interpersonales y de comunicación, contestaron con un Indeciso 12 (17,6%) ningún en desacuerdo, se observa una gran mayoría estar de acuerdo.

Tabla N°9

**A su entender, los años de trabajo son esenciales para un mejor
rendimiento laboral y organizacional**

Respuesta	N°	%
Si	51	75,0%
No	17	25,0%
A veces	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 9. A su entender, los años de trabajo son esenciales para un mejor rendimiento laboral y organizacional.



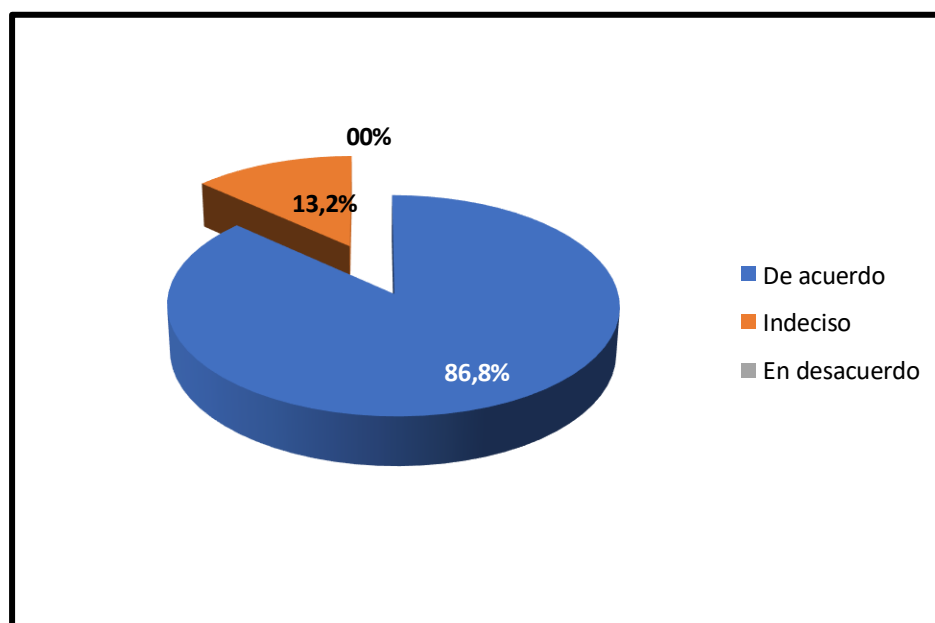
En la tabla y figura 9, los encuestados respondieron con un Sí 51 (75 %), que a su entender, los años de trabajo son esenciales para un mejor rendimiento laboral y organizacional, con un No 17 (25%).

Tabla N° 10

A su opinión, las vivencias laborales son esenciales para maximizar los resultados en la organización

Respuesta	N°	%
De acuerdo	59	86,8%
Indeciso	9	13,2%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 10. A su opinión, las vivencias laborales son esenciales para maximizar los resultados en la organización



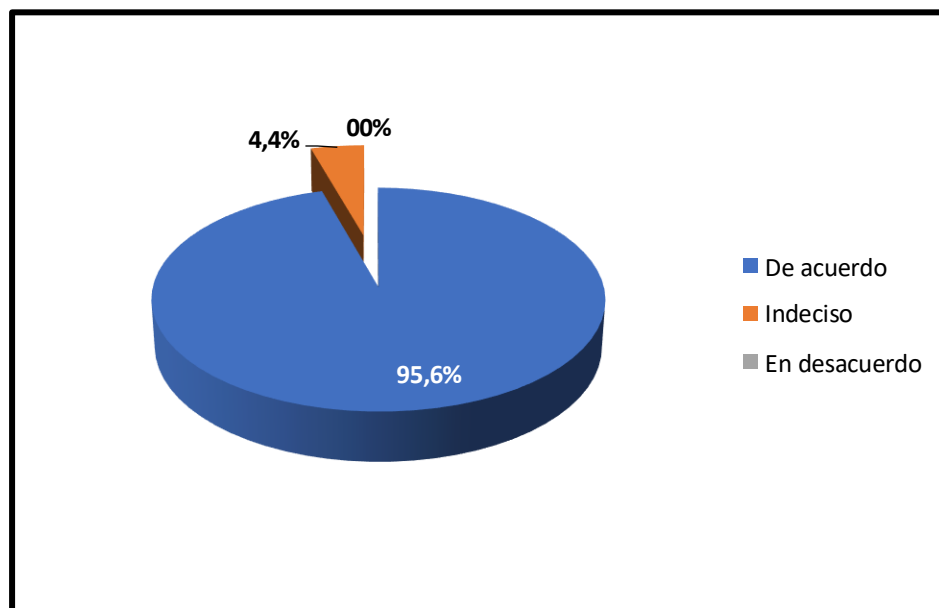
En la tabla y figura 10, los entrevistados respondieron con estar de acuerdo 59 (86,8 %), que, a su opinión las vivencias laborales son esenciales para maximizar los resultados en la organización, manifiestan estar Indeciso 9 (13,2%).

Tabla N° 11

Para un mejor rendimiento y calidad en el trabajo, es necesario tener claro el rol de la organización.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	65	95,6%
Indeciso	3	4,4%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 11. Para un mejor rendimiento y calidad en el trabajo, es necesario tener claro el rol de la organización.



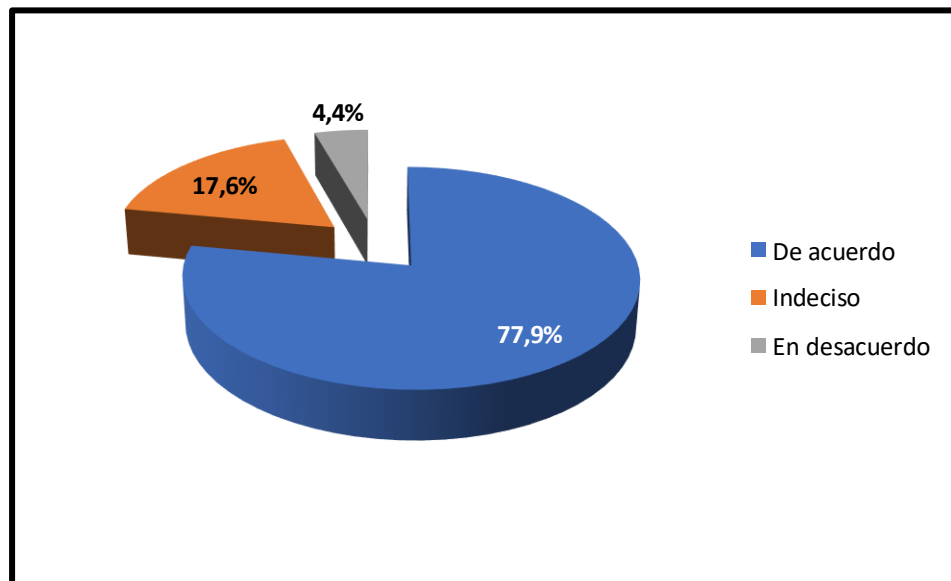
En la tabla y figura 11, los encuestados respondieron con estar de acuerdo 65 (95,6%) que, para un mejor rendimiento y calidad en el trabajo, es necesario tener claro el rol de la organización, manifiestan estar Indeciso solo 3 (4,4%).

Tabla N°12

A su entender, la jornada laboral está en relación con la productividad en el trabajo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	53	77,9%
Indeciso	12	17,7%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 12. A su entender, la jornada laboral está en relación con la productividad en el trabajo



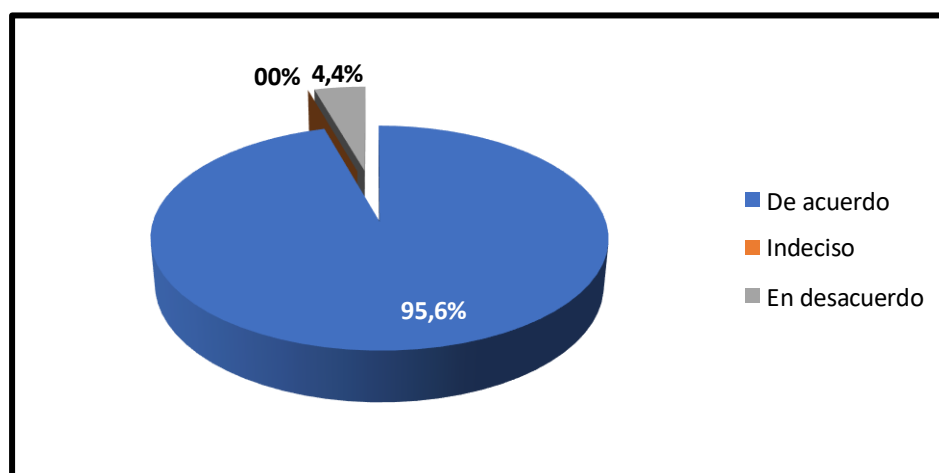
En la tabla y figura 12, los encuestados expresaron con estar de acuerdo 53 (77,9%) que, A su entender, la jornada laboral está en relación con la productividad en el trabajo, manifiestan estar Indeciso solo 12 (17,7%) y en desacuerdo 3 (4,4%)

Tabla N°13

La cantidad producida refleja la optimización de resultados de parte del trabajador.

Respuesta	N°	%
De acuerdo	65	95,6%
Indeciso	0	0,0%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 13. La cantidad producida refleja la optimización de resultados de parte del trabajador.



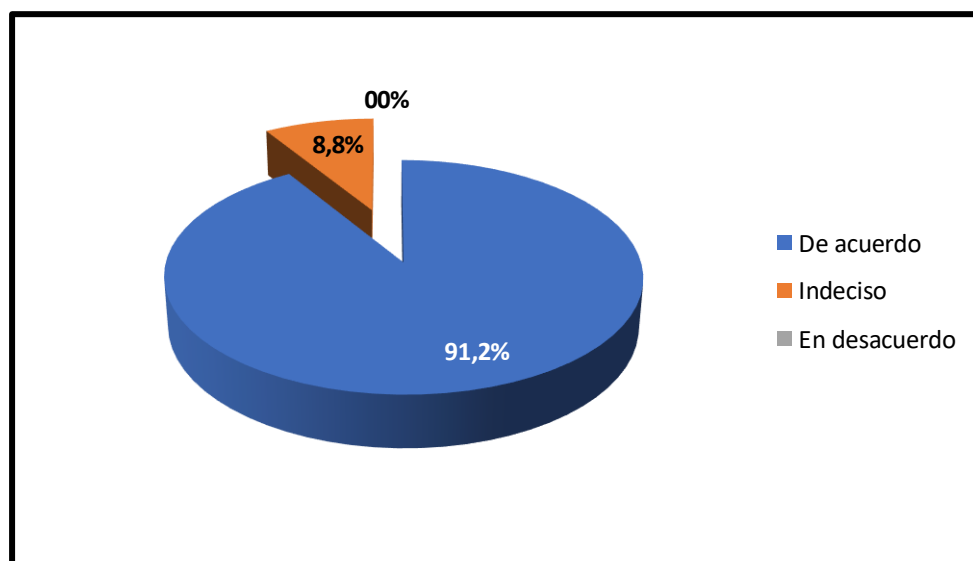
En la tabla y figura 13, los colaboradores contestaron estar de acuerdo 65 (95,6%), que la cantidad producida refleja la optimización de resultados de parte del trabajador, manifiestan estar en desacuerdo solo 3 (4,4%).

Tabla N° 14

La cultura organizacional permite una eficaz productividad laboral

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 14. La cultura organizacional permite una eficaz productividad laboral



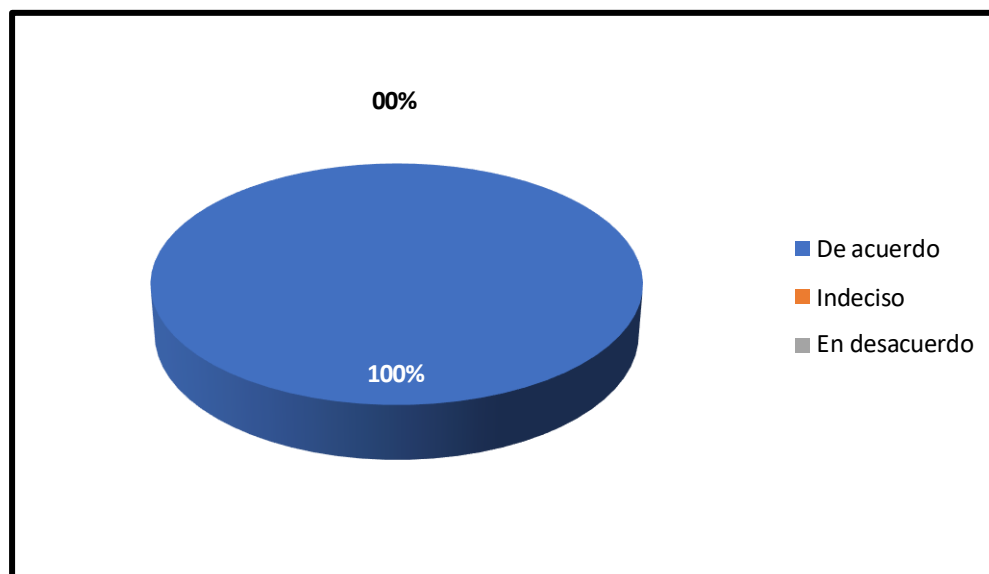
En la tabla y figura 14, los participantes respondieron estar de acuerdo 62 (91,2%), que la cultura organizacional permite una eficaz productividad laboral, manifiestan estar Indeciso 6 (8,8%).

Tabla N°15

Su centro laboral logra los objetivos determinados en su oportunidad

Respuesta	N°	%
De acuerdo	68	100,0%
Indeciso	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 15. Su centro laboral logra los objetivos determinados en su oportunidad



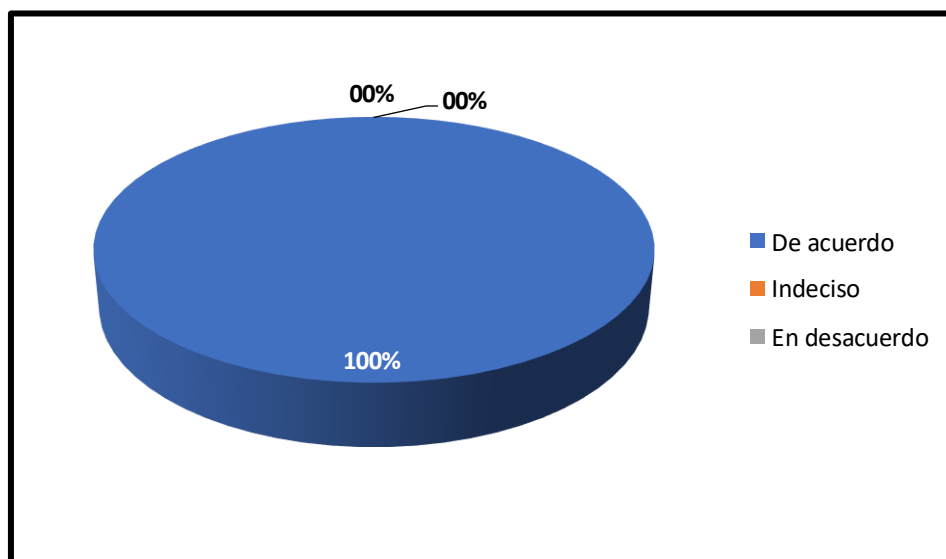
En la tabla y figura 15, los encuestados contestaron en forma unánime con un estar de acuerdo 68 (100%), que su centro laboral logra los objetivos determinados en su oportunidad

Tabla N°16

En relación con su desempeño, se logran las metas personales y organizacionales

Respuesta	N°	%
De acuerdo	68	100,0%
Indeciso	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 16. En relación con su desempeño, se logran las metas personales y organizacionales.

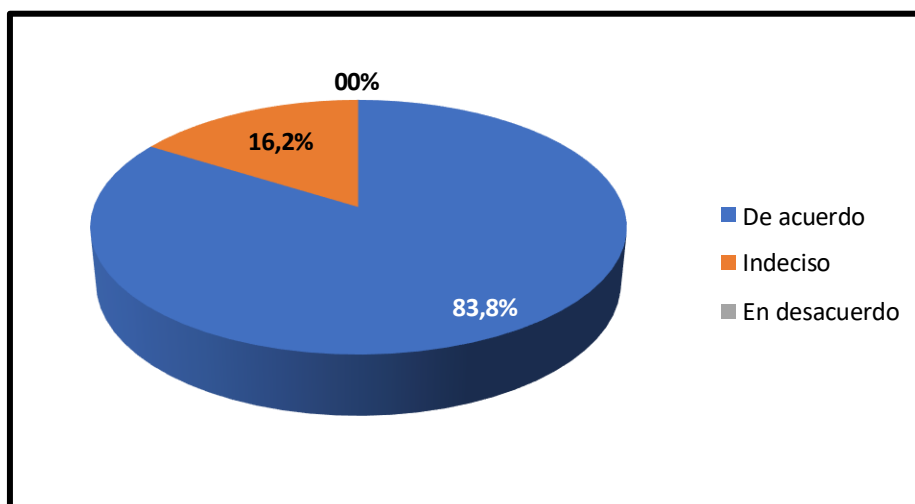


En la tabla y figura 16, los colaboradores expresaron en forma unánime con un estar de acuerdo 68 (100%) que, en relación con su desempeño, se logran las metas personales y organizacionales.

Tabla N° 17
Según programación, su centro laboral logra los resultados esperados

Respuesta	N°	%
De acuerdo	57	83,8%
Indeciso	11	16,2%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 17. Según programación, su centro laboral logra los resultados esperados



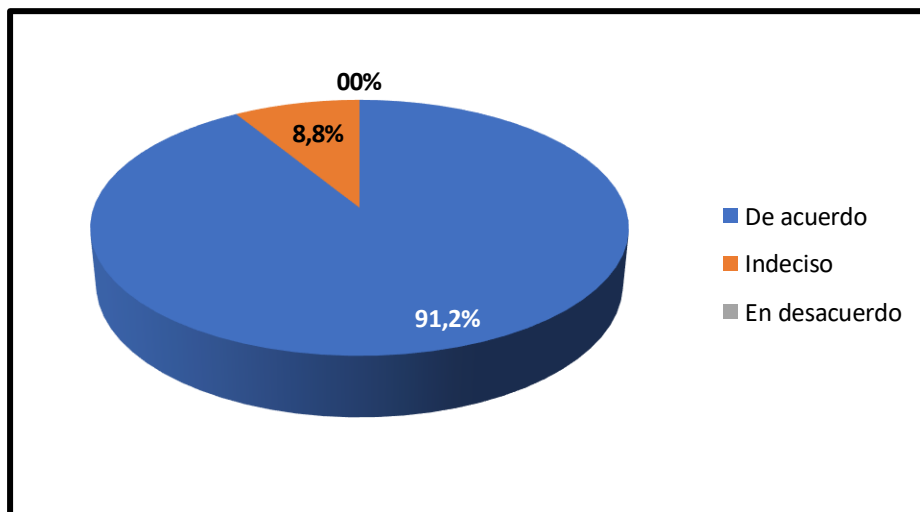
En la tabla y figura 17, los entrevistados respondieron estar de acuerdo 57 (83,8%) que, según programación, su centro laboral logra los resultados esperados, estar indeciso 11 (16,2%).

Tabla 18

Según recursos utilizados, se logra la productividad laboral y organizacional

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 18. Según recursos utilizados, se logra la productividad laboral y organizacional.



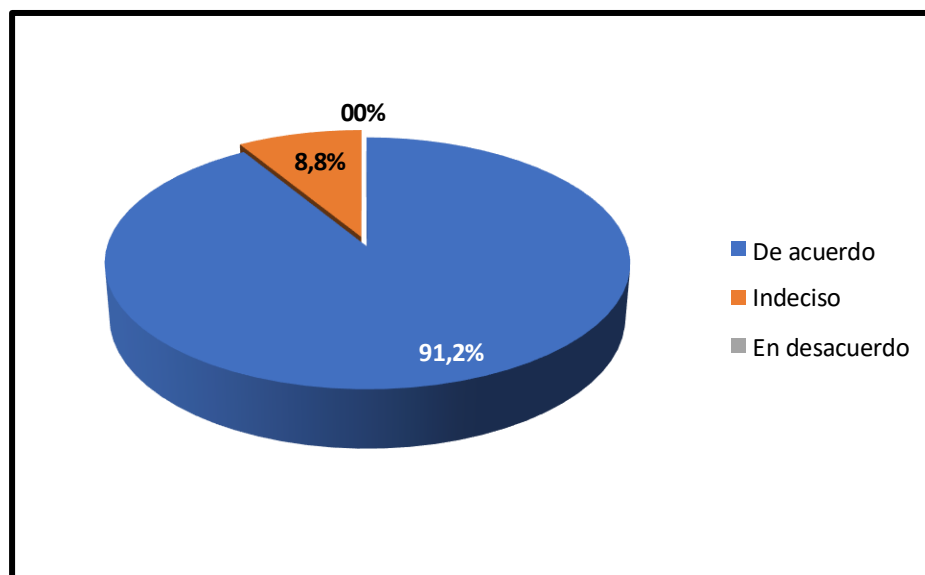
En la tabla y figura 18, los encuestados contestaron estar de acuerdo 62 (91,2%) que, Según recursos utilizados, se logra la productividad laboral y organizacional, estar indeciso 6 (8,8%).

Tabla N°19

A su entender, la adecuada división del trabajo ahorra tiempo y disminuye costos en pro de la maximización de resultados en el centro de trabajo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 19. A su entender, la adecuada división del trabajo ahorra tiempo y disminuye costos en pro de la maximización de resultados en el centro de trabajo.

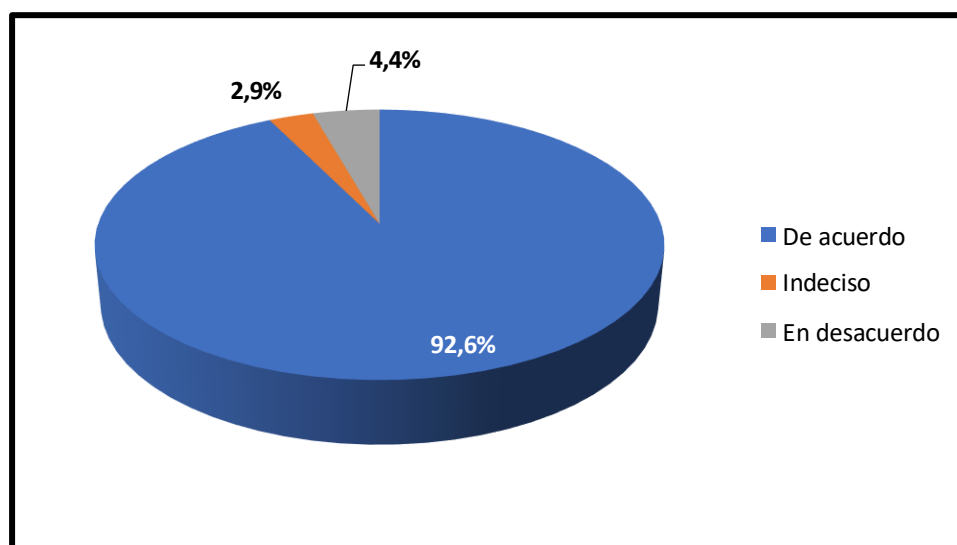


En la tabla y figura 19, los encuestados contestaron estar de acuerdo 62 (91,2%) que, la adecuada división del trabajo ahorra tiempo y disminuye costos en pro de la maximización de resultados en el centro de trabajo., están indeciso 6 (8,8%).

Tabla N°20
Variable División del trabajo

Respuesta	N°	%
De acuerdo	63	92,7%
Indeciso	2	2,9%
En desacuerdo	3	4,4%
Total	68	100%

Gráfico 20. Variable División del trabajo

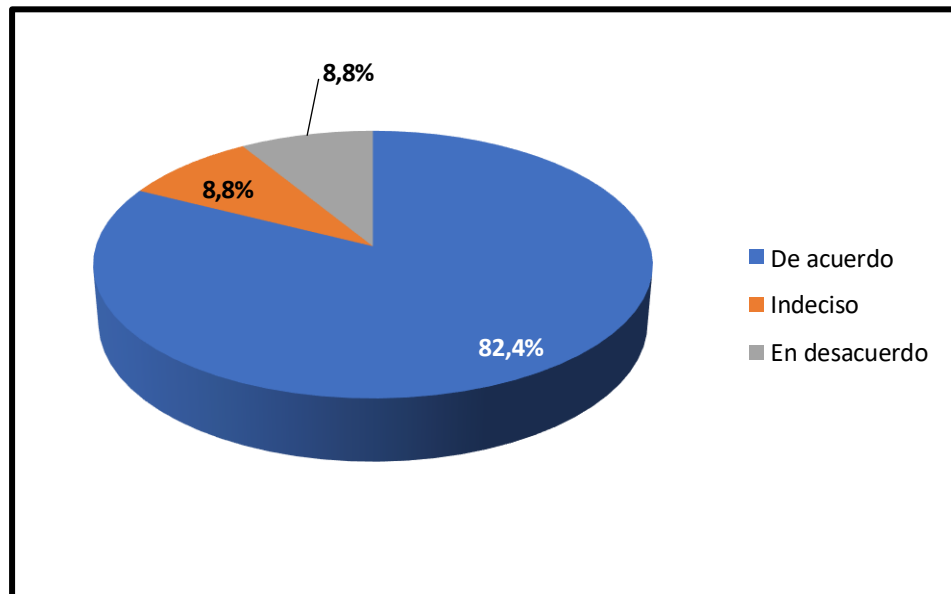


En la tabla y figura 20, con respecto a la variable División del trabajo, se determina estar de acuerdo 63 (92,7%), indeciso 2 (2,9%) y en desacuerdo 3 (4,4%)

Tabla N°21
Indicador Especialización Laboral

Especialización laboral	n	%
De acuerdo	56	82,4%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	6	8,8%
Total	68	100%

Gráfico 21. Indicador Especialización laboral.

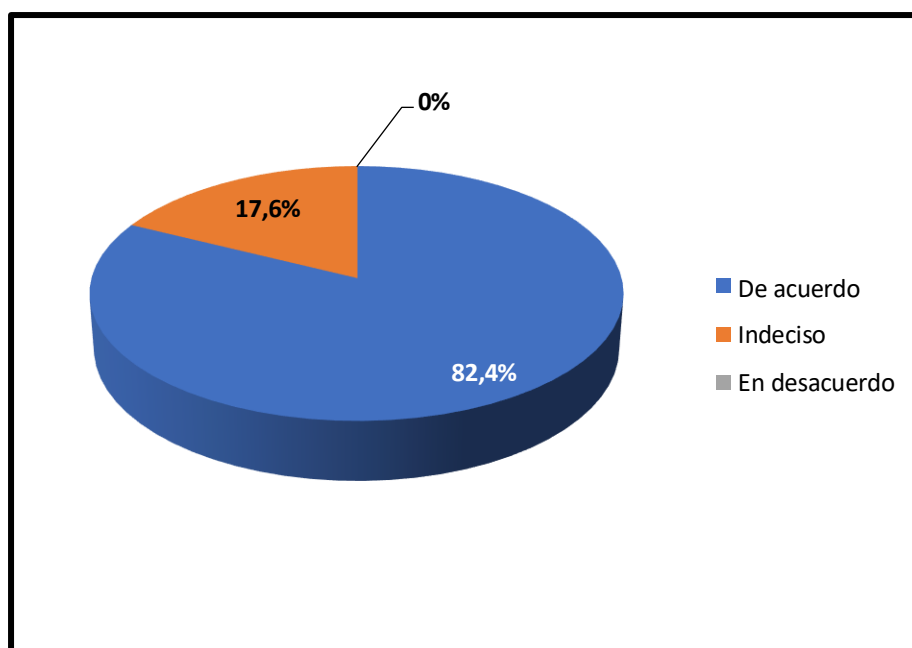


En la tabla y figura 21, se consolida la dimensión especialización de la variable División del trabajo, se establece estar de acuerdo 56 (82,4%), indeciso 6 (8,8%) y en desacuerdo 6 (8,8%)

Tabla N°22
Indicador Capacidad del trabajador

Respuesta	N°	%
De acuerdo	56	82,4%
Indeciso	12	17,6%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 22. Indicador Capacidad del trabajador



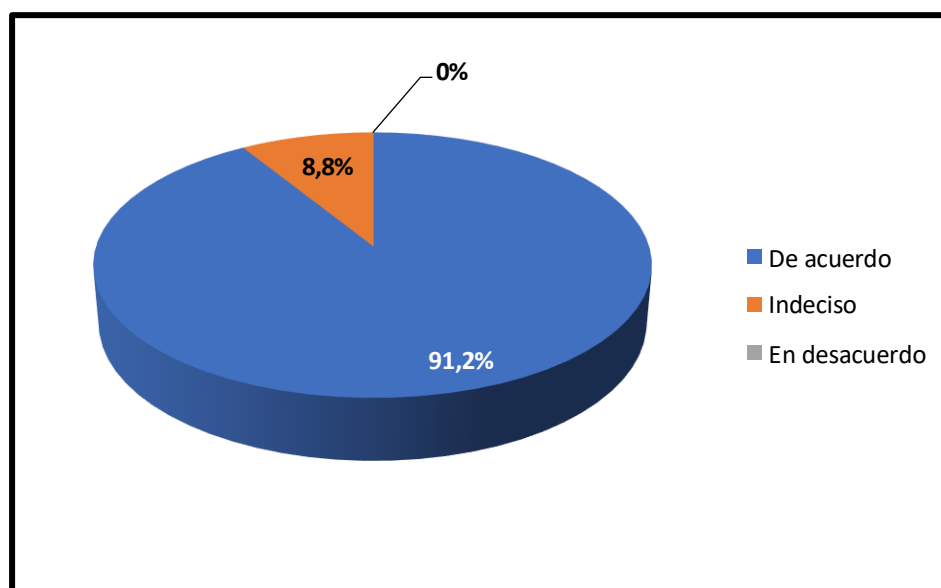
En la tabla y figura 22, se consolida la dimensión capacidad del trabajador de la variable División del trabajo, se establece que estar de acuerdo 56 (82,4%), indeciso 12 (17,6%).

Tabla N° 23

Indicador Experiencia laboral

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 23. Dimensión Experiencia laboral



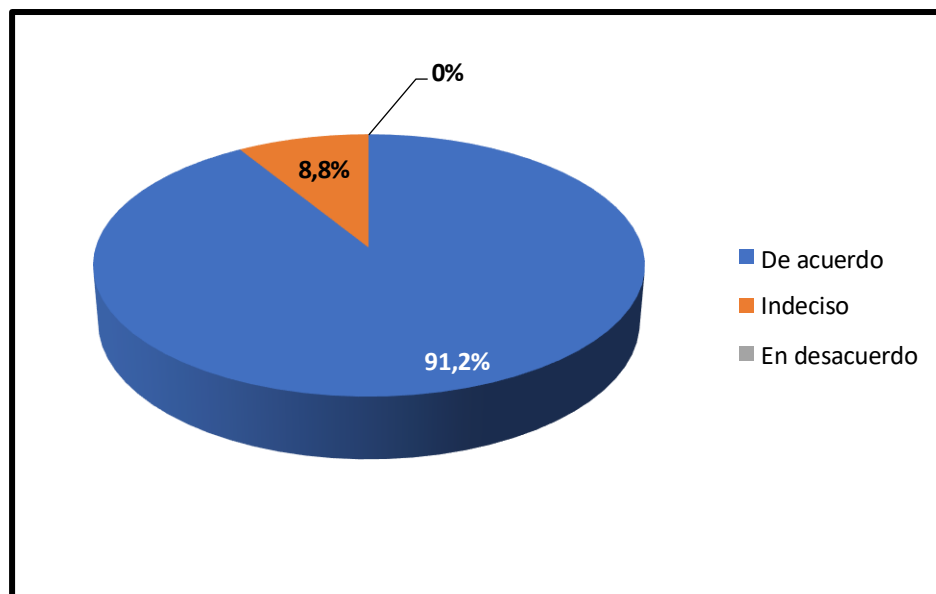
En la tabla y figura 23, se consolida la dimensión experiencia laboral de la variable División del trabajo, se aprecia estar de acuerdo 62 (91,2%), indeciso 6 (8,8%).

Tabla 24

Indicador Productividad laboral

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 24. Indicador Productividad laboral



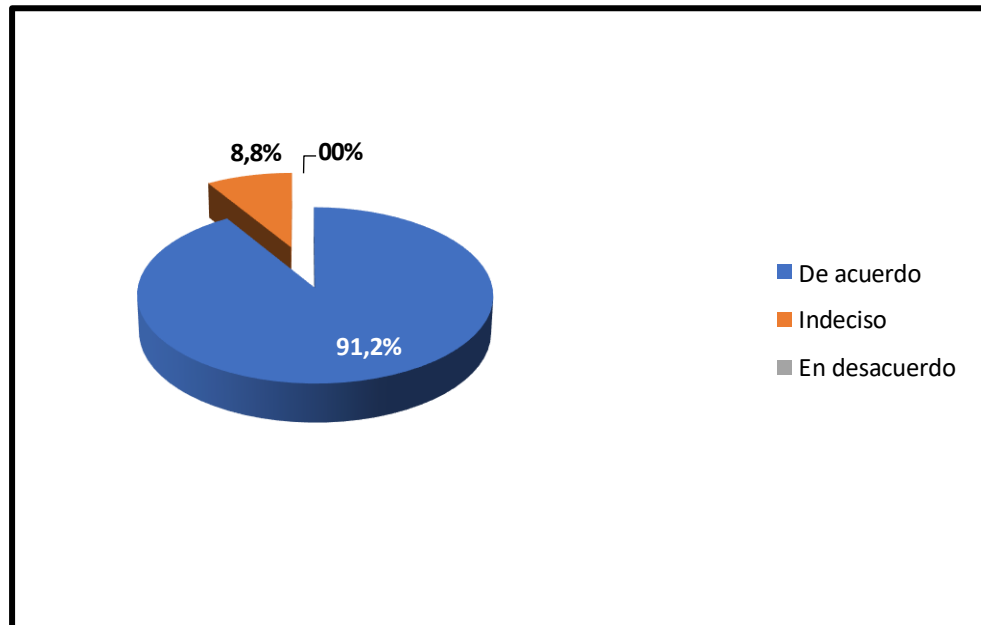
En la tabla y figura 24, se aprecia la dimensión productividad laboral de la variable División del trabajo, se observa estar de acuerdo 62 (91,2%), indeciso 6 (8,8%).

Tabla N°25

Variable Gestión por resultados

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 25. Variable Gestión por resultados

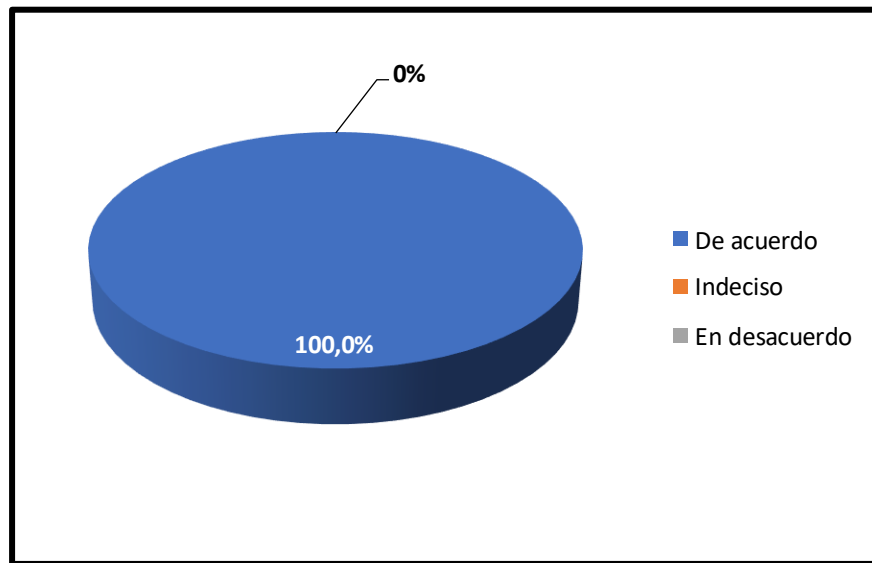


En la tabla y figura 25, se observa la variable Gestión por resultados, estar de acuerdo 62 (91,2%), indeciso 6 (8,8%).

Tabla 26
Indicador logro de objetivos

Respuesta	N°	%
De acuerdo	68	100,0%
Indeciso	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 26. Indicador logro de objetivos

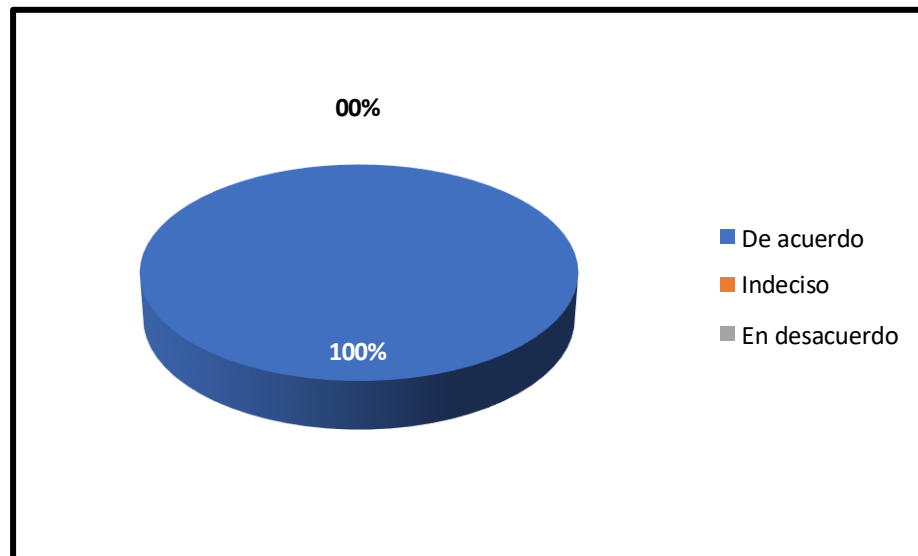


En la tabla y figura 26, se aprecia el consolidado de la dimensión logro de objetivos de la variable Gestión por resultados, estar de acuerdo 68 (100%).

Tabla 27
Indicador Logro de metas

Respuesta	N°	%
De acuerdo	68	100,0%
Indeciso	0	0,0%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 27. Indicador Logro de metas.

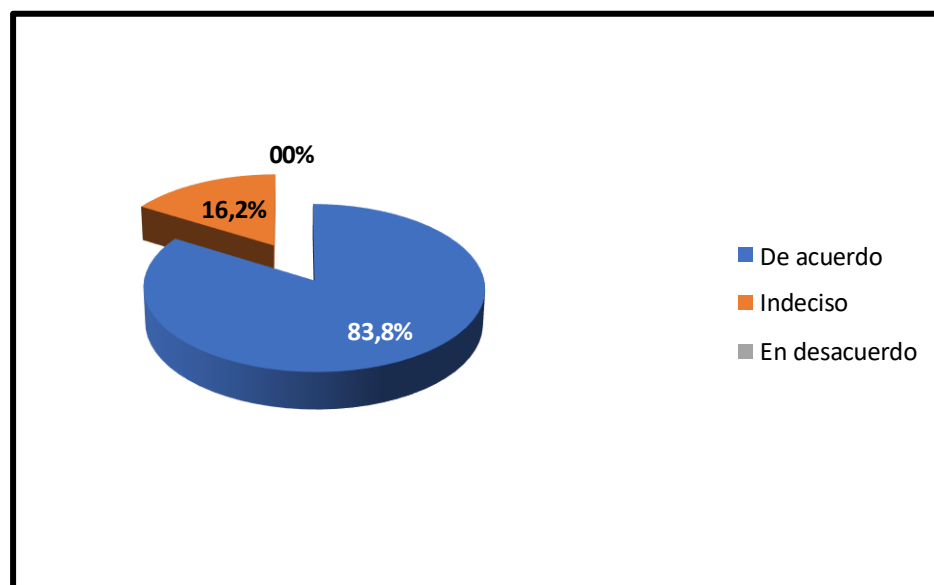


En la tabla y figura 27, se observa el consolidado de la dimensión Logro de metas de la variable Gestión por resultados, estar de acuerdo los 68 (100%).

Tabla N°28
Resultados obtenidos

Respuesta	N°	%
De acuerdo	57	83,8%
Indeciso	11	16,2%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 28. Resultados obtenidos.

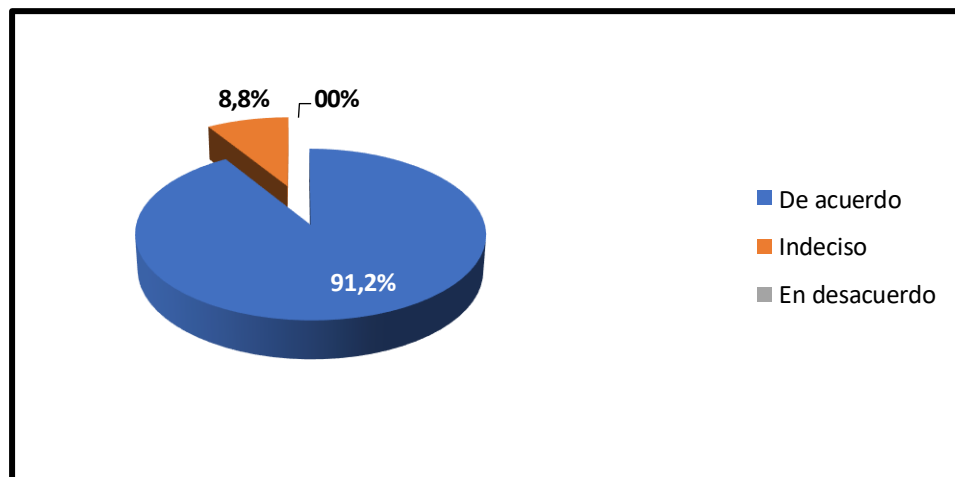


En la tabla y figura 28, se observa el consolidado de la dimensión Resultados obtenidos de la variable Gestión por resultados, estar de acuerdo 57 (83,8%), indeciso 11 (16,2%).

Tabla N°29
Productividad organizacional

Respuesta	N°	%
De acuerdo	62	91,2%
Indeciso	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%
Total	68	100%

Gráfico 29. Productividad organizacional



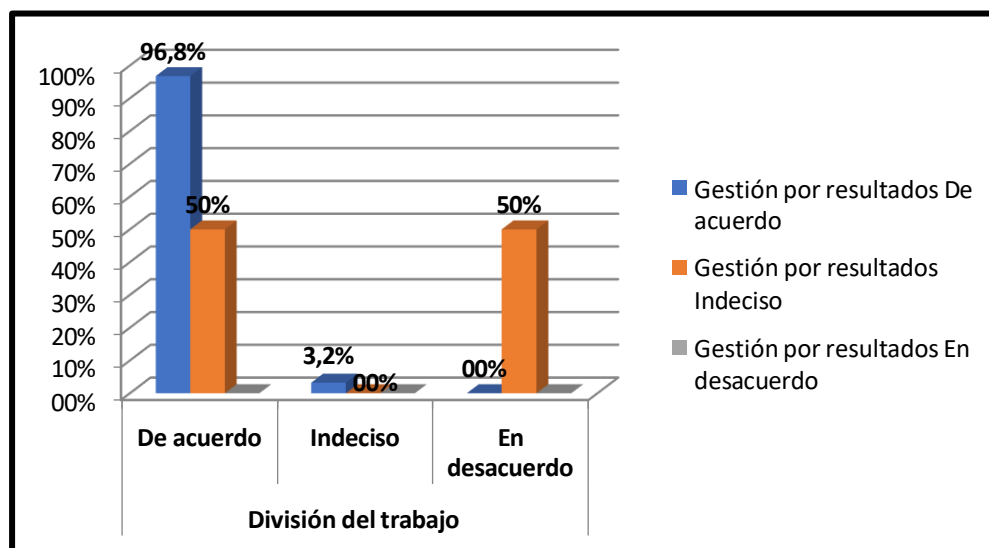
En la tabla y figura 29, se observa el consolidado de la dimensión Productividad Organizacional de la variable Gestión por resultados, estar de acuerdo 62 (91,2%), indeciso 6 (8,8%).

Tabla N°30
Gestión de resultados según División del trabajo

Gestión por resultados

División del trabajo	De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
De acuerdo	60	96,8%	3	50,0%	0	0,0%	63	92,6%
Indeciso	2	3,2%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%
En desacuerdo	0	0,0%	3	50,0%	0	0,0%	3	4,4%
Total	62	100,0%	6	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Gráfico 30. Gestión de resultados según División del trabajo.



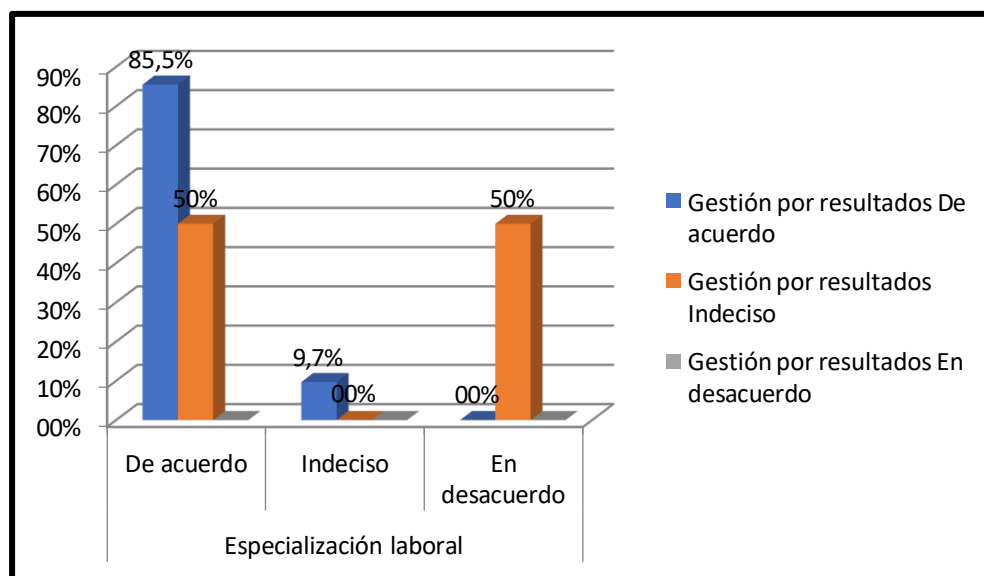
En la tabla y figura 30 la variable Gestión de resultado según la variable División del trabajo, se observa que están de acuerdo en 60 (96,8%), en Gestión por resultados Indeciso con División del trabajo están de acuerdo 3 (50%)

Tabla N°31
Gestión de resultados según especialización laboral.

Gestión por resultados

Especialización laboral	De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
De acuerdo	53	85,5%	3	50,0%	0	0,0%	56	82,4%
Indeciso	6	9,7%	0	0,0%	0	0,0%	6	8,8%
En desacuerdo	6	9,7%	3	50,0%	0	0,0%	6	8,8%
Total	65	100,0%	3	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Gráfico 31. Gestión de resultados según especialización laboral.



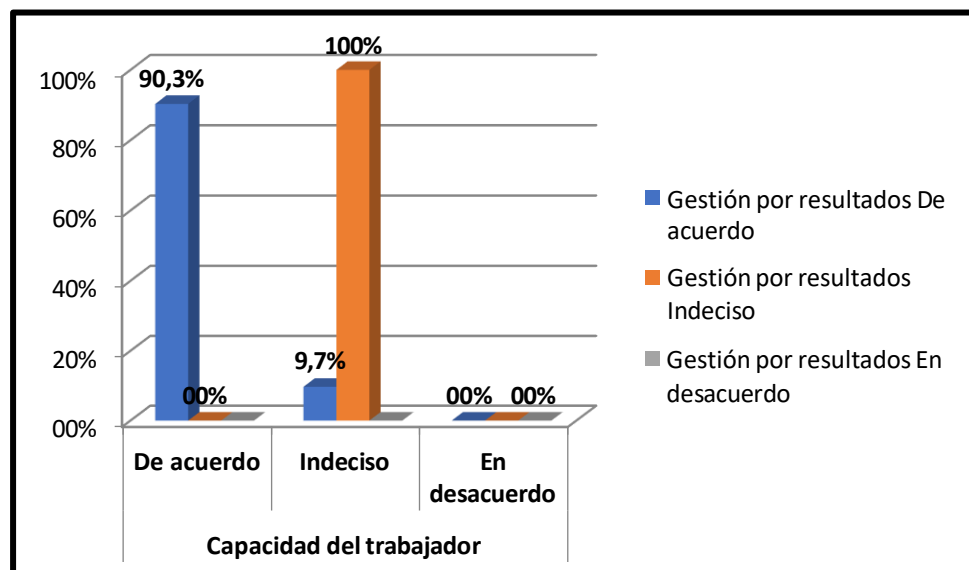
En la tabla y figura 31 la variable Gestión de resultados según dimensión especialización laboral, se observa que están de acuerdo en la gestión por resultados con el estar de acuerdo de la dimensión especialización laboral 53 (85,5%), en Gestión por resultados Indeciso en especialización laboral con estar de acuerdo 3 (50%)

Tabla N°32
Gestión de resultados según capacidad del trabajador

Gestión por resultados

Capacidad del trabajador	De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
De acuerdo	56	90,3%	0	0,0%	0	0,0%	56	82,4%
Indeciso	6	9,7%	6	100,0%	0	0,0%	12	17,6%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	62	100,0%	6	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Gráfico 32. Gestión de resultados según capacidad del trabajador



En la tabla y figura 32 la variable Gestión de resultado según dimensión de capacidad del trabajador se observa que están de acuerdo en la gestión por resultados con la dimensión capacidad del trabajador 56 (90,3%), en Gestión por resultados Indeciso en capacidad del trabajador con estar indeciso 6 (9.7%)

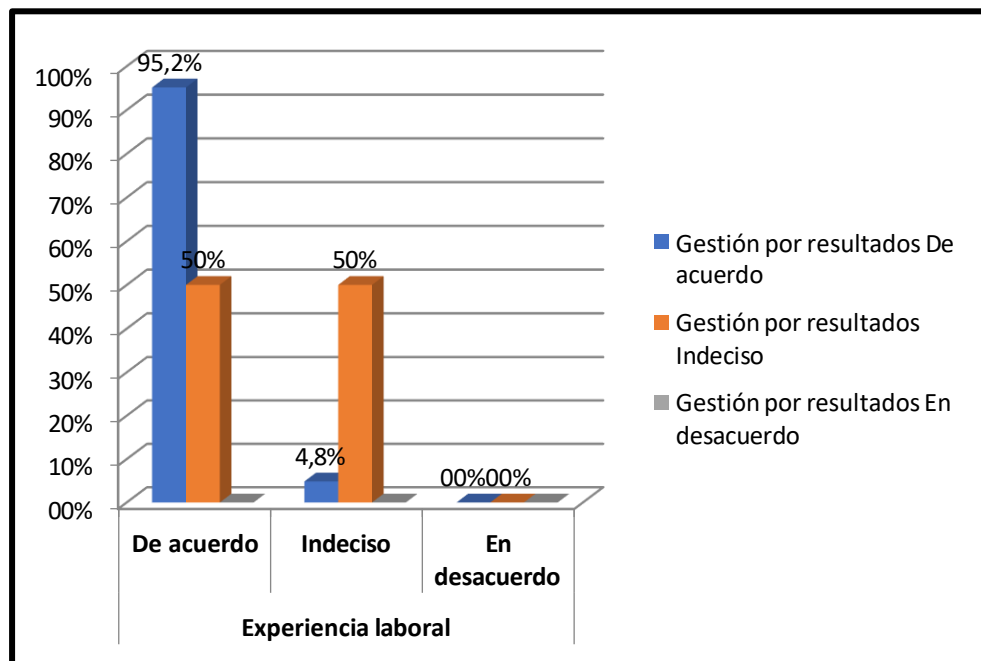
Tabla N°33

Gestión de resultados según experiencia laboral

Gestión por resultados

Experiencia laboral	De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
De acuerdo	59	95,2%	3	50,0%	0	0,0%	62	91,2%
Indeciso	3	4,8%	3	50,0%	0	0,0%	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	62	100,0%	6	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Gráfico 33. Gestión de resultados según experiencia laboral.



En la tabla y figura 33 la variable Gestión de resultado según dimensión de experiencia laboral se aprecia que están de acuerdo en la gestión por resultados con la dimensión experiencia laboral 59 (95,2%), en Gestión por resultados Indeciso en experiencia laboral con estar indeciso 6 (4.8%).

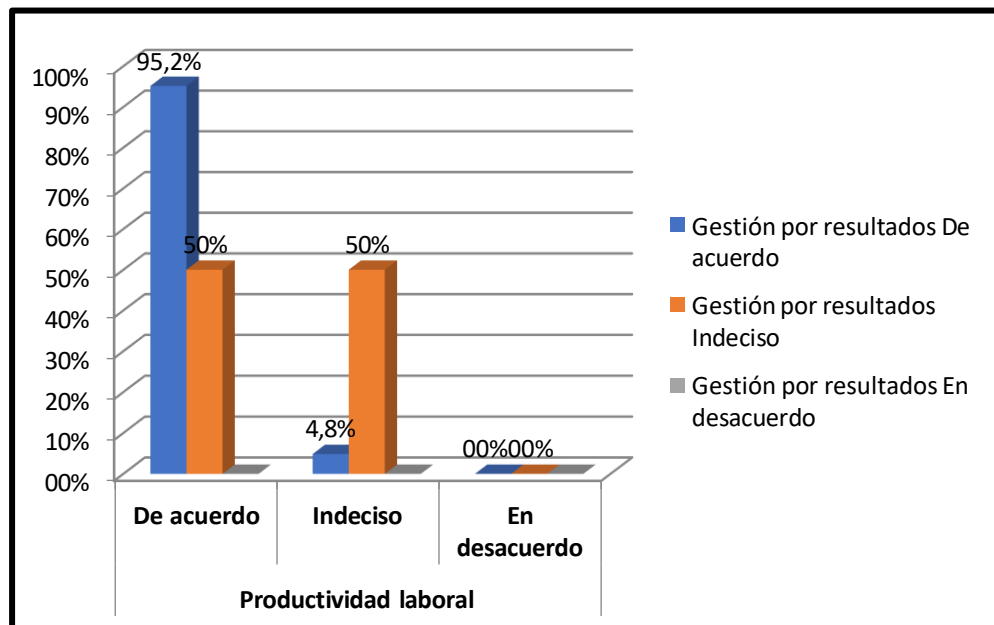
Tabla N°34

Gestión de resultados según productividad laboral.

Gestión por resultados

Productividad laboral	De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
De acuerdo	59	95,2%	3	50,0%	0	0,0%	62	91,2%
Indeciso	3	4,8%	3	50,0%	0	0,0%	6	8,8%
En desacuerdo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	62	100,0%	6	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Gráfico 34. Gestión de resultados según productividad laboral.



En la tabla y figura 34 la variable Gestión de resultado según dimensión productividad laboral se aprecia que están de acuerdo en la gestión por resultados con la dimensión productividad laboral 59 (95,2%), en Gestión por resultados Indeciso en productividad laboral con estar indeciso 6 (4.8%)

3.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): La división del trabajo NO influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021

Hipótesis Alterna (Ha): La división del trabajo influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021

Tabla N°35

Pruebas de chi-cuadrado División del trabajo y gestión por resultados

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,485	2	0,000
N de casos válidos	68		

Conclusión:

El valor de la prueba χ^2 es $p=0,000 < 0,05$ se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la División del trabajo y gestión por resultados.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (Ho): La especialización laboral NO influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021

Hipótesis Alterna (Ha): La especialización laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021

Tabla N°36

Pruebas de chi-cuadrado Especialización laboral y gestión por resultados

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,707	3	0,000
N de casos válidos	68		

Conclusión:

El valor de la prueba χ^2 es $p=0,000 < 0,05$ se afirma que existe una relación

estadísticamente significativa entre la especialización laboral y gestión por resultados.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (Ho): La capacidad del trabajador NO influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021

Hipótesis Alterna (Ha): La capacidad del trabajador influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021

Tabla N°37

Pruebas de chi-cuadrado Capacidad del trabajador y gestión por resultados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Corrección de continuidad	24,809	1	0,000
N de casos válidos	68		

Conclusión

El valor de la prueba χ^2 es $p=0,000 < 0.05$ se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad del trabajador y gestión por resultados.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (Ho): La experiencia laboral No influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021

Hipótesis Alternativa (Ha): La experiencia laboral influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021

Tabla N°38

Pruebas de chi-cuadrado experiencia Laboral y gestión por resultados

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,869	1	0,000
N de casos válidos	68		

El valor de la prueba χ^2 es $p=0,000 < 0.05$ se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la experiencia laboral y gestión por resultados.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H_0): La productividad laboral NO influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 – 2021.

Hipótesis alterna (H_a): La productividad laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021

Tabla N°39
Pruebas de chi-cuadrado productividad Laboral y gestión por resultados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13, 869	1	0,000
N de casos válidos	68		

Conclusión

El valor de la prueba χ^2 es $p=0,000 < 0.05$ se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre la productividad laboral y gestión por resultados.

IV. DISCUSIÓN

La problemática de estudio, llegó a los resultados que se explican a continuación.

El 92.6% de los trabajadores considera que la división del trabajo es un factor importante para optimizar los resultados en las empresas de la industria metalmecánica a nivel de la provincia de Ica.

El 86.8% expresa que la especialización del trabajo es relevante para mejorar el rendimiento laboral, así como para maximizar la eficiencia y simplificar los procesos productivos. El mismo porcentaje de involucrados expresan que los años de trabajo y las vivencias son esenciales para mejorar los resultados personales y organizacionales.

El 82.4% de los encuestados manifiestan que las competencias específicas exigen habilidades y destrezas para poder laborar en las empresas de la industria metalmecánica.

El 77.9% establecen que la jornada laboral está en relación con la productividad de los trabajadores.

El 94.1% de encuestados establecen que la tarea está en función a la capacidad del trabajador para maximizar rendimiento.

El 95.6% indica que la cantidad producida refleja la optimización de los resultados en la industria metalmecánica de Ica.

El 100% de encuestados manifiestan que a pesar de las limitaciones logran los objetivos laborales y el 83.8% establece lograr los resultados esperados.

Los resultados indicados anteriormente se justifican con la comprobación estadística de la hipótesis general relacionada a la división del trabajo y la gestión por resultados y las hipótesis específicas referente a: Especialización laboral, capacidad del trabajador, experiencia y productividad laborales; al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, dado que el valor de $p = 0,000 < 0,05$; lo que establece rechazar las hipótesis nulas y aceptar las hipótesis alternas.

Todo lo expresado tiene similitud con los resultados de los antecedentes a nivel internacional y nacional considerados en la tesis.

V. CONCLUSIONES

- La división del trabajo referente a la especialización laboral, capacidad del trabajador, experiencia y productividad laboral influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica, ya que la comprobación estadística de la hipótesis general establece que $p = 0,000 < 0,05$. Lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula.
- La especialización laboral en cuanto a tareas específicas, eficiencia productiva, simplificación de procesos, entre otros factores influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica; ello se sustenta con el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 1, donde se establece que $p = 0,000 < 0,05$ lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula.
- La capacidad del trabajador acerca de la tarea asignada, capacitación, competencias del cargo y rendimiento laboral influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica; lo que se justifica con la comprobación estadística de la hipótesis específica 2, donde se establece que $p = 0,000 < 0,05$ lo que indica rechazar la hipótesis nula.
- La experiencia laboral en relación con los años de trabajo, vivencias laborales, rendimiento, calidad y compromiso en el trabajo influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica; lo que se sostiene con la comprobación estadística de la hipótesis específica 3, donde se establece que $p = 0,000 < 0,05$ dando lugar a rechazar la hipótesis nula.
- La productividad laboral referente a la jornada de trabajo, cantidad producida y eficacia laboral influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmecánica en la provincia de Ica; lo que se fundamenta con el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 4, donde se establece que $p = 0,000 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

- Los encargados de la dirección de las empresas de la industria metalmecánica de Ica deben elaborar e implementar programas de entrenamiento con el propósito de mejorar el desempeño del trabajador y maximizar los resultados organizacionales.

- La división del trabajo en las empresas de la industria metalmecánica debe realizarse en función a las competencias del trabajador según cargo a desempeñar.

- Para un mejor rendimiento laboral, los responsables de la dirección de las empresas metalmecánica de Ica deben realizar periódicamente evaluaciones cuyo resultado permita diagnosticar la situación de los trabajadores para conocer fortalezas y debilidades del trabajador con el fin de tomar las acciones de mejora del caso.

- La optimización de resultados, calidad del trabajo y disminución de costos requiere que las empresas de la industria metalmecánica incorporen tecnología de última generación para brindar un mejor servicio y/o producto al cliente.

- Establecida la división del trabajo y delimitación de responsabilidades, los encargados de la dirección de las empresas de la industria metalmecánica de Ica deben de planificar sus acciones de seguimiento y control de las actividades, para brindar un adecuado servicio al cliente.

VII. Referencias Bibliográficas

- Arcos, F. (2017) La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Quito - Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos- La%20sobrecarga.pdf>; recuperado 23 - 08 - 2022
- Bances, D, y Tarrillo, C. (2020); Diseño de puestos para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C., Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46827/Bances_SDL- Tarrillo_CC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y, recuperado 23 - 08 - 2022
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación, Colombia, Editorial Pearson.
- Hernández Sampieri R. (2014), Metodología de la Investigación, editorial McGrawHill, México.
- Koontz H. (1996), Administración - una perspectiva global, México, editorial McGrawHill.
- Martínez, F. (2018), La división del trabajo y su influencia en la productividad de las Mypes ubicadas en el distrito de ciudad nueva de la región de Tacna 2017- Perú (p.99)
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/Martinez-Caceres-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>; recuperado 22 - 08 - 2022
- Ormeño Arguedas D. (2014), Diseño y elaboración de tesis, Editorial Universitaria- Ica- Perú.
- Robbins S. (2017), Comportamiento organizacional, México, editorial Pearson.
- Wlietten D. (2016), Desarrollo de Habilidades directivas, México, editorial Pearson.
- Vega, T. (2018). Distribución del tiempo de trabajo e igualdad efectiva: La inspección de trabajo como gar ante. Barcelona - España
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/523515/ttvf.pdf?sequence= 1;>

recuperado 23 - 08 - 2022

Yarleque, L. (2019). Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019 - Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL %20%20%281 %29.pdf?sequence=1 &isAliowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAliowed=y), recuperado 23 - 08 - 2022

VIII. ANEXOS

2.8.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿De qué manera la división del trabajo influye en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 -2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye la especialización laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL. La división del trabajo influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La especialización laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021 	<p>OBJETIVO GENERAL. Determinar la influencia de la división del trabajo en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 -2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la especialización laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021 	<p>• VARIABLE INDEPENDIENTE: División del trabajo</p> <p>• Indicadores: Especialización laboral Capacidad del trabajador Experiencia laboral Productividad laboral</p> <p>• VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión por resultados</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Básica - Cuantitativa • Nivel: Descriptiva • Diseño: No experimental <p>• Población y muestra: 68 trabajadores de la industria metalmeccánica</p>	<p>DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Análisis Documental <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Observación • Cuestionario • Ficha de registro <p>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Codificación de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Arcos, F. (2017) La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Quito - Ecuador. • https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf; recuperado 23 - 08 - 2022 • BERNAL, C. (2010). Metodología de la

<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye la capacidad del trabajador en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021? • ¿De qué manera influye la experiencia laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021? • ¿De qué manera influye la productividad laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad del trabajador influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021 • La experiencia laboral influye significativamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021 • La productividad laboral influye directamente en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020 - 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la capacidad del trabajador en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021 • Analizar la influencia de la experiencia laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021 • Determinar la influencia de la productividad laboral en la gestión por resultados en las empresas de la industria metalmeccánica en la provincia de Ica, años 2020-2021 	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Logro de metas • Resultados obtenidos • Productividad organizacional. 		<ul style="list-style-type: none"> • Tabulación de datos • Tablas y representaciones estadísticas • Chi – Cuadrado / SPSS 	<p>Investigación, Colombia, Editorial Pearson.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hernández Sampieri R. (2014), Metodología de la Investigación, editorial McGrawHill, México. • KoontzH. (1996), Administración - una perspectiva global, México, editorial McGrawHill. • Ormeño Arguedas D. (2014), Diseño y elaboración de tesis, Editorial Universitaria- Ica-Perú. • Robbins S. (2017), Comportamiento organizacional, México, editorial Pearson.
--	---	--	--	--	--	--

2.8.2. Instrumento de recolección de información

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“LA DIVISION DEL TRABAJO Y LA GESTION POR RESULTADOS EN LAS
EMPRESAS DE LA INDUSTRIA METALMECANICA EN LA PROVINCIA DE ICA,
AÑOS 2020 - 2021”

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores: trabajadores para conocer y solucionar la problemática, se requiere responder con objetividad las preguntas del cuestionario; siendo la encuesta anónima y los datos proporcionados solo servirán para sustentar el trabajo de investigación.

Preguntas

Variable independiente: División del trabajo

1. A su conocimiento, la división del trabajo es un factor importante para optimizar los resultados en el sector metalmecánica de Ica.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Especialización laboral

2. A su opinión, la especialización del trabajo conlleva a un mejor rendimiento laboral
Si () No () A veces ()
3. Realiza tareas específicas diferentes a las de sus compañeros que contribuyen al desarrollo del centro laboral
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. A su entender, la especialización del trabajo permite maximizar la eficiencia productiva
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. A su conocimiento, la especialización laboral conlleva a simplificar los procesos productivos.

Si () No () A veces ()

Indicador: Capacidad del trabajador

6. La tarea asignada, está en función a su capacidad del trabajador para maximizar el rendimiento laboral

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. Para maximizar los resultados organizacionales, se les capacita para mejorar rendimiento

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

8. Las competencias específicas del cargo exigen habilidades y destrezas en el trabajo

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Experiencia laboral

9. A su entender, los años de trabajo son esenciales para un mejor rendimiento laboral y organizacional.

Si () A veces () No ()

10. A su opinión, las vivencias laborales son esenciales para maximizar los resultados en la organización.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

11. Para un mejor rendimiento y calidad en el trabajo, es necesario tener claro el rol de la organización.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Productividad laboral

12. A su entender, la jornada laboral está en relación con la productividad en el trabajo

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

13. La cantidad producida refleja la optimización de resultados de parte del trabajador.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

14. La cultura organizacional permite una eficaz productividad laboral

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable dependiente: gestión por resultados

15. Su centro laboral logra los objetivos determinados en su oportunidad

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

16. En relación con su desempeño, se logran las metas personales y organizacionales.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

17. Según programación, su centro laboral logra los resultados esperados

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

18. Segun recursos utilizados, se logra la productividad laboral y organizacional

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

19. A su entender, la adecuada división del trabajo ahorra tiempo y disminuye costos en pro de la maximización de resultados en el centro de trabajo.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar: Fecha: Hora:

Observaciones:

.....