



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión empresarial y su incidencia en la productividad de las
empresas agroindustriales mypes, Pisco 2023**

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

AUTOR:

Quilca Fernandez, Ever Wilian (orcid.org/0009-0008-2260-8857)

ASESORES:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

Dr. Farfan Flores, Moises Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7449-9129)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi esposa Julia y a mi hijo Ever, quienes me brindan su apoyo y comprensión para el cumplimiento de mis objetivos trazados, que más que metas personales son emprendimientos familiares. A ellos, mi eterno amor y gratitud.

A mis padres, por su constante motivación para mantener el optimismo y así superar las dificultades.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme salud y así seguir con mis objetivos trazados, gracias a mi esposa por su apoyo constante y a mi hijo por comprenderme, también agradezco a toda mi familia que siempre está a mi lado dándome sus consejos de superación y agradecer a todas aquellas las personas que me apoyaron para lograr culminar mi investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES MYPES, PISCO 2023", cuyo autor es QUILCA FERNANDEZ EVER WILIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO DNI: 09961475 ORCID: 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 09-08-2023 09:54:26

Código documento Trilce: TRI - 0620926



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUILCA FERNANDEZ EVER WILIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES MYPES, PISCO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUILCA FERNANDEZ EVER WILIAN : 46178280 ORCID: 0009-0008-2260-8857	Firmado electrónicamente por: EQUILCAFE el 12-09- 2023 10:44:35

Código documento Trilce: INV - 1289976



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Juicio de expertos	20
Tabla 2 Tabla cruzada gestión empresarial y productividad	23
Tabla 3 Tabla cruzada específica 1, planificación y productividad	24
Tabla 4 Tabla cruzada específica 2, organización y productividad.	25
Tabla 5 Tabla cruzada específica 3, entre dirección y productividad.	26
Tabla 6 Tabla cruzada específica 4, entre control y productividad.	27
Tabla 7 Prueba de la normalidad (Kolmogorov-Smirnov).	28
Tabla 8 Correlación entre gestión empresarial y productividad.	29
Tabla 9 Correlación entre planificación y productividad hipótesis 1.	30
Tabla 10 Correlación entre organización y productividad hipótesis 2.	31
Tabla 11 Correlación entre dirección y productividad hipótesis 3.	32
Tabla 12 Correlación entre el control y productividad hipótesis 4.	33

RESUMEN

Una gestión empresarial efectiva proporciona la estructura, la dirección y las estrategias necesarias para impulsar la productividad en una empresa; por ello, el estudio tuvo como propósito determinar la correlación de la gestión empresarial con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. La ruta metodológica fue cuantitativa de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra lo constituyeron 102 empleados de las empresas agroindustriales, la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios de gestión empresarial y el cuestionario de productividad; ambos instrumentos cuentan con validez por juicio de expertos y confiabilidad alta. Los resultados encontrados fueron que, el (7,84%) de trabajadores perciben a la gestión empresarial y la productividad en un nivel bajo, seguido del (14,71%) que lo perciben en un nivel regular y la mayoría 64,71% lo percibe en un nivel alto. Asimismo, se encontró que existe una correlación entre la gestión empresarial con la productividad; concretamente, que $r = .782$, que según Spearman indica una correlación positiva alta.

Palabras clave: Gestión empresarial, empresa, agroindustrial, productividad.

ABSTRACT

Effective business management provides the structure, direction and strategies necessary to boost productivity in a company; therefore, the purpose of the study was to determine the correlation between business management and productivity in agroindustrial MYPES companies, Pisco 2023. The methodological approach was quantitative, basic, non-experimental, correlational and cross-sectional. The sample consisted of 102 employees of the agroindustrial companies, the technique used was the survey, the instruments were the business management questionnaires and the productivity questionnaire; both instruments have validity by expert judgment and high reliability. The results found were that (7.84%) of workers perceive business management and productivity at a low level, followed by (14.71%) who perceive it at a regular level and the majority (64.71%) who perceive it at a high level. It was also found that there is a correlation between corporate management and productivity; specifically, that $r = .782$, which according to Spearman indicates a high positive correlation.

Keywords: Business management, enterprise, agribusiness, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la gestión empresarial y la productividad han experimentado una evolución estrechamente entrelazada, impulsando el desarrollo económico y social de las civilizaciones. Desde los primeros sistemas comerciales en las antiguas rutas de la seda hasta la actualidad, el enfoque en la eficiencia, la innovación y la tecnología ha sido la clave para aumentar la productividad empresarial. En definitiva, la evolución de la gestión empresarial ha sido un motor constante para mejorar la productividad a lo largo del tiempo, influyendo directamente en el desarrollo económico y la prosperidad de las sociedades.

Por tanto, comprender el valor de una buena gestión empresarial en el mundo es esencial para que las empresas puedan alcanzar sus diversos objetivos trazados, lo cual requiere un enfoque integral que incluya políticas gubernamentales que fomenten la educación y el desarrollo empresarial, como cambios internos dentro de las organizaciones que promuevan una cultura de mejora continua y una gestión estratégica sólida (Cifuentes, 2019).

En la actualidad, los fracasos en la productividad debido a una gestión empresarial inadecuada representan una preocupación significativa para la economía global. Se estima que aproximadamente el 70% de las empresas en diferentes países enfrentan dificultades relacionadas con la falta de una gestión efectiva. Estos problemas pueden manifestarse en forma de procesos ineficientes, malas decisiones estratégicas y una baja capacidad para adaptarse a cambios en el entorno empresarial.

Lo manifestado pone en evidencia el nexo estrecho entre una buena gestión y una eficiente productividad en las empresas. Al respecto, la organización internacional del trabajo indicó que una correcta gestión empresarial determina el potencial con que cuentan los países a nivel mundial, como en Estados Unidos, Rusia y algunos estados asiáticos, llamados países del primer mundo, la productividad laboral es alta y económica (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

A nivel mundial, los fracasos en la productividad debido a una gestión empresarial inadecuada han sido una problemática recurrente que afecta el desarrollo económico de la región. Según estudios realizados por organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), se estima que alrededor del 60% de las empresas en países latinoamericanos enfrentan desafíos relacionados con la falta de una gestión efectiva.

Diversas investigaciones han señalado la importancia de mejorar la eficiencia de las empresas mediante una gestión más innovadora y una adecuada alineación de objetivos. Debido a que, la ineficiencia en los procesos, la baja capacitación del personal y la escasa inversión en tecnología son algunos de los factores que han contribuido a esta situación. Esta situación insta a los países latinoamericanos a adoptar medidas concretas para fortalecer la gestión empresarial y, de esta manera, potenciar la productividad y el crecimiento económico sostenible en el mundo (Vicharra y Pacheco, 2022).

A nivel Latinoamérica, en estas últimas décadas, la gestión empresarial y la productividad en América Latina se han enfrentado a una serie de retos y mejoras. Aunque Latinoamérica es abundante en recursos naturales y mano de obra, esta luchado constantemente por alcanzar todo su potencial económico y lograr altos niveles de productividad en relación con otras partes del mundo.

Sin embargo, Para poder mejorar productividad y el buen desempeño de las empresas a nivel Latinoamérica, los países como Bolivia, México y Colombia ya están poniendo en marcha diversas reformas y políticas en favor de sus trabajadores y de los empresarios con finalidad de crecer como país (Pereira, 2019).

A nivel nacional, los fracasos en la productividad debido a una deficiente gestión empresarial han sido una problemática que impacta en el desarrollo económico del país. De acuerdo con informes del Ministerio de la Producción, aproximadamente el 55% de las empresas peruanas enfrentan dificultades relacionadas con la falta de una gestión eficiente.

Estos problemas se manifiestan en la falta de planificación estratégica, una inadecuada asignación de recursos, y una gestión de talento humano poco efectiva. Asimismo, se estima que alrededor del 40% de las empresas peruanas tienen dificultades para adoptar tecnologías innovadoras que mejoren su competitividad.

Estos datos evidencian la necesidad de fortalecer la capacidad gerencial de las empresas en Perú, promoviendo una cultura de mejora continua y una gestión estratégica sólida que impulse la productividad y el desarrollo sostenible en todo el

país (Gutiérrez et al. 2020).

En la región de Ica, en Perú, los fracasos en la productividad debido a una deficiente gestión empresarial han sido una preocupación relevante para el desarrollo económico local. Según datos proporcionados por la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Ica, aproximadamente el 50% de las empresas en la región enfrentan dificultades asociadas con una gestión ineficiente. Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se estima que alrededor del 45% de las empresas en Ica enfrentan problemas de ineficiencia y baja productividad relacionados con la gestión empresarial.

A tal efecto, la importancia de abordar estos desafíos para promover el crecimiento sostenible en la región Ica. La falta de planificación estratégica, una gestión inadecuada de los recursos y una escasa inversión en tecnología han sido señalados como factores clave que afectan la productividad en las empresas de la región de Ica (Gallegos, 2022).

A nivel local, en la provincia de Pisco, Perú, existe una estrecha relación entre la baja productividad empresarial y una gestión deficiente. Según datos proporcionados por la cámara de comercio de Pisco, aproximadamente el 70% de las empresas en la zona enfrentan dificultades de productividad directamente vinculadas a una gestión empresarial inadecuada. Esta problemática se manifiesta en procesos ineficientes, falta de coordinación entre los diferentes departamentos y una toma de decisiones poco acertada.

La baja productividad derivada de una deficiente gestión empresarial ha sido un desafío crucial para el desarrollo económico local. Según estudios realizados por la Cámara de Comercio y Producción de Pisco, se estima que aproximadamente el 60% de las empresas en la zona enfrentan problemas de baja productividad vinculados a una gestión inadecuada (Palomino, 2021).

A continuación, se describe la situación, de las empresas agroindustriales de micro y pequeñas empresas (MYPES) en Pisco enfrentan importantes desafíos en términos de gestión empresarial y productividad. En muchos casos, estas MYPES carecen de una gestión estructurada y estratégica, lo que limita su capacidad para tomar decisiones informadas y eficientes. La falta de profesionalización en la gestión puede afectar la planificación, el control de costos y la identificación de oportunidades de mejora.

Estas problemáticas requieren de un enfoque integral y el apoyo tanto del gobierno como de otras instituciones para fomentar el desarrollo de las MYPES agroindustriales en la provincia de Pisco, promoviendo la capacitación, la inversión en tecnología y la creación de condiciones favorables para su crecimiento y sostenibilidad en el tiempo (Gallegos, 2022).

En tal sentido, es de suma importancia mejorar la gestión empresarial para aumentar la productividad en las empresas agroindustriales de la provincia de pisco y como en consecuencia, el crecimiento económico de la provincia por consiguiente se apoyaría al crecimiento del nuestro país.

Frente a esta problemática el problema general: ¿Cómo la gestión empresarial se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cómo la planificación se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023?, ¿Cómo la organización se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023?, ¿Cómo la dirección se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023? y ¿Cómo el control se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023?

La presente investigación se justifica por los beneficios y utilidades para el sector agroindustrial de la provincia y distrito de Pisco, en especial a empresas que realizan la transformación de los productos agrícolas de la provincia de Pisco y aportara datos e información para la toma de decisiones en temas de gestión empresarial y productividad, siendo estas variables claves para el logro de los objetivos trazados por las organizaciones.

Para la comunidad empresarial los beneficios son las recomendaciones de la presente investigación donde los resultados indicaran patrones en relación eficiente de la gestión empresarial y productividad para la aplicación dentro de sus organizaciones.

Los aportes estadísticos de esta investigación, teorías conceptuales de las variables de gestión empresarial y productividad servirán de base para la comunidad científica sumando información de experiencias y resultados obtenidos de los trabajadores de las empresas agroindustriales de la provincia de Pisco.

La investigación se enfoca metodológicamente en analizar la correlación que

puede existir entre la gestión empresarial y productividad con sus respectivas dimensiones, con la finalidad de mejorar las decisiones en las empresas agroindustriales de la provincia de Pisco y aportar al crecimiento del nuestro país.

Asimismo, en la presente investigación se justifica a nivel teórico, porque se investigó una amplia gama de situaciones de empresas en la ciudad de Pisco en términos de gestión empresarial y productividad con referencia a teorías, perspectivas, tesis, libros y artículos académicos relevantes y/o científicos.

Las variables tiene su base en la teoría científica administrativa, lo cual generará reflexión y debate entre los académicos sobre el cuerpo de conocimiento existente (Hernández y Mendoza, 2018).

A nivel práctico se justifica porque, las empresas agroindustriales MYPES de la ciudad de Pisco serán beneficiadas, pues al determinar el problema principal las empresas podrán tomar decisiones oportunas, ya que realizarán una correcta aplicación de la gestión empresarial para incrementar su productividad.

La investigación ayudará coadyuvando a la resolución de la problemática encontrada en las empresas, mediante estrategias eficaces y recomendaciones que se brinda en la investigación (Fernández, 2020).

A nivel metodológico se justifica, porque cuenta con dos variables gestión empresarial y productividad, el método fue cuantitativo correlacional descriptivo y no experimental, también se elaboró dos instrumentos para el recojo de información los cuales fueron validados por diversos jueces expertos de la presenta investigación.

Asimismo, se exploraron diversas metodologías, técnicas e instrumentos por su utilidad en la recolección de datos para este estudio, permitiendo la descripción precisa de los resultados y su posterior análisis para determinar la relación entre las variables investigadas (Fernández, 2020).

Por último, tiene justificación social, porque la gestión empresarial en la empresa es considera como relevancia en la sociedad, distritos y/o provincias, por ello la presente investigación busca favorecer a las empresas agroindustrial por consiguiente el bienestar y mejoras a las sociedades de los dives distritos y/provincias de nuestro país.

Por lo expuesto, el estudio se justifica, por ser de relevancia social. Ayudará a conocer o resolver un problema concebido como ámbito social que afecta a la

población, como es el punto de la gestión empresarial y productividad en las empresas agroindustrial dentro de la investigación (Fernández, 2020).

El objetivo general es: Determinar la correlación entre la gestión empresarial y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Asimismo, los objetivos específicos: Determinar la correlación entre la planificación en la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Determinar la correlación entre la organización y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Determinar la correlación entre la dirección y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Determinar la correlación entre el control y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023.

La hipótesis general si: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023; Asimismo, las hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre planificación y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Existe una relación positiva entre la organización y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Existe una relación positiva entre la dirección y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Existe una relación positiva entre el control y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios realizados a nivel internacional sobre las variables en estudio se encuentran a: Ortega et al. (2018), en su estudio desarrollado en Ecuador se propusieron determinar la relación entre liderazgo empresarial y la productividad en las Mypes. La ruta metodológica fue cuantitativa, no manipularon variable alguna, por ello el diseño fue no experimental. Los administradores o dueños así también los gerentes de 233 organizaciones conformaron la muestra. Los resultados evidenciaron una alta correlación entre las variables ($r=0.742$) y significativa. Concluyeron que un buen liderazgo en la empresa tiene correlación favorable con la productividad de las empresas de la provincia de Pichincha.

Jahmani et al. (2023), realizaron un estudio en Dubai con el propósito de explicar la correlación de una gestión eficaz en la productividad de la organización. El estudio fue cuantitativo, no experimental de nivel explicativo, la muestra fue no probabilística de 283 empleados de hoteles de cinco estrellas, el cuestionario utilizado tuvo una consistencia interna alta. Los resultados evidenciaron una alta correlación entre las variables y significativa. Concluyeron que la gestión eficaz tiene correlación favorable tanto en el rendimiento organizativo como en la eficacia de los sistemas. Teniendo como resultado el éxito y el crecimiento de cualquier empresa dependen fundamentalmente de la capacidad de los empleados. Además de una buena planificación, el desarrollo de una cultura organizativa que apoye los objetivos de la empresa mediante sus recursos humanos, una buena dirección y un control adecuado.

Del mismo modo, Damnjanovic et al. (2023), en su investigación realizado en Serbia buscó determinar la asociación entre gestión empresarial ineficaz de los recursos humanos con la baja productividad de una empresa y su eventual desaparición. El estudio fue cuantitativo con diseño no experimental correlacional. La muestra lo constituyeron 468 Mypes que contaban con menos de 250 colaboradores y que quebraron en 2021. Los resultados pusieron en relieve que existe entre la baja productividad de las pequeñas y medianas empresas con una gestión inadecuada. Concluyeron que el éxito o el fracaso de una empresa en términos generales depende de lo bien que gestione sus recursos humanos, de cómo los diferentes tipos de RRHH afectan al rendimiento general de la empresa y de lo productivos que sean sus empleados.

Bernal y Rodríguez (2019), en su estudio realizado en Colombia, formularon como objetivo determinar el nexo entre la información y comunicación con la productividad empresarial. La metodología siguió la ruta cuantitativa de alcance correlacional no experimental. La muestra fue 57 PYMES. Encontraron como resultado que las tecnologías de la información y la comunicación tienen correlación alta con la competitividad empresarial. Además, estas apoyan en el posicionamiento empresarial global, y actúan como factores de éxito en las diversas áreas productivas.

Así también, Adnani et al. (2023) en su estudio realizado en Indonesia plantearon como objetivo identificar y aclarar cómo se relaciona la planificación, información y la innovación en la cadena de suministro y la productividad del negocio. La metodología seguida fue la ruta cuantitativa, no experimental correlacional. La muestra lo constituyeron 210 empleados de las PYME del sector turístico. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. El método de modelización de ecuaciones estructurales (SEM) y mínimos cuadrados parciales (PLS) fue lo que emplearon como método analítico para demostrar la hipótesis. Este estudio ha demostrado la existencia de una correlación moderada entre las variables estudiadas.

Díaz et al. (2021), en su estudio analizaron la conexión entre la innovación y el crecimiento empresarial entre las pequeñas y medianas empresas de alimentos (Pymes) de Bogotá. La investigación fue cuantitativa de diseño no experimental correlacional. 147 empresas constituyeron la muestra, el muestreo fue no probabilístico, pues se tomaron en cuenta criterios de inclusión y exclusión de los investigadores. Los resultados muestran que la innovación y el crecimiento empresarial están positivamente correlacionados. Concluyeron que para los empresarios, ampliar sus operaciones y aumentar sus beneficios son dos de los objetivos más cruciales, ya que afectan directamente a la capacidad de una empresa y, por extensión, de una nación para crear riqueza.

A nivel nacional se encuentran los trabajos de: Munte (2022), quien en su estudio buscó el vínculo entre la gestión financiera y la expansión empresarial en una Corporación de Lima. el estudio fue cuantitativo, transversal correlacional de diseño no experimental. La muestra lo conformaron 39 trabajadores de tres áreas, el muestreo fue no probabilístico. La encuesta y el cuestionario fueron empleados

como técnica e instrumento respectivamente. Los resultados fueron que existe relación entre las variables estudiadas, la correlación positiva ($\rho=0.581$). Concluyeron que ambas variables están vinculadas, la gestión financiera facilita el seguimiento y la asignación de fondos en función de las necesidades de una empresa, lo que conduce a operaciones más eficientes y a la consecución de los objetivos empresariales.

Cancino (2022), el propósito de su estudio fue determinar la correlación de gestión empresarial con la productividad. Es estudio fue cuantitativo básico de diseño no experimental, correlativa. La encuesta y el cuestionario fueron empleados como técnica e instrumento respectivamente. La muestra lo constituyeron 20 trabajadores MYPES correspondientes al sector productivo operativo de la empresa TAINFA Arequipa-Perú. Los resultados apoyan la idea de que las herramientas de gestión empresarial se correlacionan positivamente con la productividad operativa ($r=0.624$). Concluyendo una alta correlación entre las variables.

La finalidad del estudio de Solis et al. (2022), fue establecer el nexo de la administración de recursos humanos con la gestión empresarial global de una empresa en Los Olivos. Metodológicamente fue cuantitativa, básica, no experimental, transversal. Para el estudio encuestaron a cien empleados. Los resultados revelan que compensar adecuadamente a los empleados tiene un efecto positivo en la gestión empresarial. Los resultados fueron que existe vínculo positivo y fuerte ($\rho=0.861$) entre las variables. Concluyeron que la optimización de los procesos de productividad se ve favorecida por una buena planificación, el desarrollo de una cultura organizativa que apoye los objetivos de la empresa mediante sus recursos humanos, una buena dirección y un control adecuado.

García et al. (2021), identificó la correlación de la innovación organizativa y la productividad de las empresas lugareñas minorista durante la era Covid-19. El alcance fue correlacional de tipo básico no experimental. En el estudio participaron 200 directivos. Los instrumentos utilizados fueron válidos por un panel de expertos y su fiabilidad fue de 0,88 para la innovación organizativa y de 0,77 para la competitividad empresarial). Indicaron que existe una relación significativa ($r=0,459$, $p.0001$) entre innovación empresarial y competitividad. Concluyeron que las empresas que apuestan por la innovación en la forma de ofrecer su servicio o producto serán las que superen una recesión del mercado. Además, los resultados

sugieren que las empresas innovadoras son un 81% más competitivas que sus homólogas no innovadoras (19%).

Choy (2019), precisó la relación entre las prácticas gerenciales del GRUPO DINAMO y su rentabilidad en el mercado de Tarapoto. Esta Investigación se desarrolló utilizando un diseño descriptivo, correlacional, basado en una metodología no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 trabajadores de las obras de la empresa. Quince trabajadores constituyeron el grupo de la muestra. Se utilizaron cuestionarios de análisis documental y tablas de recogida de datos para recabar la información necesaria. Todas las dimensiones de la variable gestión están relacionadas con la rentabilidad de la empresa, ya que sus valores de significación (bilateral) fueron inferiores al intervalo de confianza del 5%. La principal inferencia es que la fuerza de la relación es moderadamente positiva ($Rho=0,628$, $p=0,0120,05$), concluyeron, que las dos variables están correlacionadas positivamente.

El objetivo del estudio de Salvador (2019), fue evaluar la conexión entre una gestión eficiente y el éxito empresarial. Este estudio utilizó como población a 60 empleados de todas las áreas funcionales de Semitraylers Inka Servicios S.A.C. fue de diseño no experimental y transversal correlacional. Los resultados del estudio confirmaron el vínculo hipotetizado entre la competencia gerencial y el éxito empresarial al establecer una fuerte correlación entre ambas variables (con un coeficiente de 0,717 y un nivel de significación de 0,004).

El propósito del estudio de De la Cruz (2018), fue establecer la relación entre la gestión empresarial y la rentabilidad. El estudio fue cuantitativo de diseño no experimental correlacional. Trabajó con memorias y estados financieros de la empresa. Encontró que el aumento del valor recuperado conduce a una mejora del beneficio neto, lo que permite aumentar la actividad total. En consecuencia, el índice de rentabilidad sobre la actividad fue positivo. Respecto a la gestión financiera, observó una mejor posición de liquidez, lo que condujo a un aumento de la rentabilidad sobre el patrimonio y, en consecuencia, de la rentabilidad financiera de EMAPA. Concluyó que la optimización de la gestión empresarial generó una productividad mayor en la empresa prestadora de servicios.

Respecto a las teorías que sustentan el constructo gestión empresarial se sabe que este se remonta a las escuelas clásicas de gestión del siglo XIX, que se

presenta en dos perspectivas: el primero la administración como ciencia representada por Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank y William Gilbreth, y el Enfoque Funcional defendido por Henry Fayol, ambos enfoques establecieron modelos de gestión que fueron ampliamente adoptados por las empresas estadounidenses y europeas en las primeras décadas del siglo.

De esta manera, la administración como ciencia se crea mediante la mejora de los métodos de trabajo y el establecimiento de principios organizativos técnicos para el crecimiento humano en el mundo empresarial, en base a los referido en el párrafo precedente, se acuden a los siguientes autores:

Alonso et al. (1994), En este estudio se asume la teoría de la administración científica, en específico el enfoque organicista, postulado por Fayol, quien determina que en una empresa la estructura organizativa conduce a la idea de que una organización es un conjunto de partes (u órganos) que juntas conforman su forma y las relaciones entre esas partes. Esta teoría sólo se aplica a las organizaciones formalmente estructuradas. Además, se apoya en dos razones: (1) su discurso se apoya en ciencias formalizadas como la economía, la psicología, la sociología, el derecho, las matemáticas, la antropología, entre otras; y (2) se esfuerza por desarrollar principios para aumentar la eficacia organizativa.

Marco et al. (2022), menciona que la gestión en la empresa se define como la aplicación de políticas y procedimientos dentro de una organización utilizando tácticas que contribuyan al crecimiento de la empresa. Incluye áreas como las condiciones de trabajo, la estructura organizativa, la gestión funcional, la logística, la contabilidad, las finanzas y los procedimientos administrativos.

Para Van de Berghe (2016), la gestión empresarial es el proceso de llevar una empresa al éxito y mantener su viabilidad teniendo en cuenta factores internos y externos. Esto se consigue mediante los esfuerzos combinados de todas las personas de la empresa, desde los trabajadores de menor rango hasta el puesto mayor.

Asimismo, Velázquez et al. (2018), teniendo como base la administración científica a la gestión empresarial lo definen como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización que pueden incluir capital humano, activos físicos y capital financiero con el fin de maximizar los beneficios, alcanzar los objetivos y seguir siendo competitiva. También afecta al

modo en que la empresa se comunica y colabora con su entorno, clientes, proveedores y opositores.

En base a los aportes de Fayol, Lauffat (2018), determinó que las dimensiones de la gestión empresarial son cuatro; planificación, organización, dirección y control, pues considera que básicos y necesarios para poder desarrollar una administración eficaz.

Para Montes de Oca S y Pulla (2019), la planificación es la capacidad de prever un futuro en el que la empresa pueda crecer de forma sostenible mediante la aplicación de metas, objetivos y propósitos estratégicos y su fin principal es determinar el curso de acción preciso que debe seguirse, estableciendo las normas por las que debe regirse, la secuencia de pasos necesarios para alcanzar sus metas y los plazos pertinentes.

Para Quintana (2020), en relación con la segunda dimensión, que es organización se refiere a la estructura organizativa que sirve al propósito principal de poner a disposición y coordinar todos los recursos disponibles, incluidos, entre otros, el capital humano, los activos físicos y los recursos financieros, consiste en dividir las tareas y asignar los recursos para que las acciones previstas se lleven a cabo, es decir cumplir con las tareas planificadas.

Según Zhuang et al. (2023), en relación a la segunda dimensión menciona que la organización es la sincronización del ciclo con otros miembros en las instituciones del mercado laboral contribuyen a la economía de un país originando ganancias.

Por otro lado se tiene a Soledispa et al. (2022), sobre la tercera dimensión que menciona a dirección como el proceso mediante el cual cada directivo, en interés de la empresa, extrae al máximo la productividad de los recursos de que dispone. Esta dimensión requiere de un alto nivel de comunicación con los miembros de su equipo y la capacidad de fomentar un entorno propicio para alcanzar los objetivos de forma eficaz y rentable para la empresa, esto facilita la motivación de los empleados, la asignación de la carga de trabajo y la fijación de objetivos.

Así también Quintana (2020), menciona que la dirección comprende el liderazgo empresarial, en este sentido, significa llevar a cabo planes y poner en marcha acciones acordadas mediante la administración y la gestión estratégicas de

esta manera se asegura la calidad, la garantía de la calidad y la mejora de la calidad en el marco del sistema de gestión de la calidad.

Alvarado et al. (2020), menciona al control es la cuarta dimensión, esta se refiere al proceso administrativo que engloba todas las actividades realizadas para garantizar que las operaciones previstas se desarrollen sin contratiempos. Se trata de una tarea de gestión esencial, y también una de las más vitales para una gestión eficaz.

Louffat (2018), define al control que es la etapa final del proceso administrativo y se encarga de determinar si se alcanzaron o no los resultados deseados en un plazo determinado, como también El "control" es la medición y corrección del desempeño para asegurar que se han cumplido los objetivos de la organización y los planes para alcanzarlos.

Como también Portillo y Cárdenas (2018), mencionan que el control es un procedimiento mediante el cual la administración mejora si lo que realmente ocurre se ajusta a lo que se supone que debe ocurrir; de lo contrario, se deben hacer ajustes o correcciones.

Definiendo todo en relación con la gestión empresarial, ahora seguimos precisando a la variable productividad, recurriendo a los siguientes autores:

Goldratt y Cox (2016), menciona que la productividad se encuadra en la teoría de restricciones (TOC), esta postula de que todos los procesos tienen un punto débil que frena su desarrollo y dificulta la consecución de sus objetivos. El propósito de la TOC es señalar el punto débil, clasificarlo como cuello de botella y, a continuación, aplicar o proponer planes de mejora destinados a eliminarlo. Cuando las limitaciones se aplican adecuadamente, se consiguen resultados rápidos y muy eficaces, lo que a su vez crea armonía en el sistema.

Sin embargo, para lograr una mejora continua, hay que elevar el límite y trasladar la calificación a una nueva etapa o actividad en la que hay que aplicar la misma metodología, logrando de esta manera la productividad.

Por otro lado, menciona Díaz y Quintana (2021), menciona sobre los niveles de productividad son el resultado de una gestión acertada o insensata por parte del equipo directivo de la empresa. El riesgo de una empresa de perder cuota de mercado y la posibilidad de desaparecer o ser adquirida por empresas más grandes aumenta rápidamente cuando se enfrenta a rivales formidables en un mercado

altamente competitivo y carece de los recursos necesarios para afrontar eficazmente tales retos.

Czarnitzki et al. (2023), menciona que para mejorar la productividad es muy valioso y crucial en el entorno empresarial actual, ya que esta engloba un factor decisivo para cualquier industria, pero a menudo se pasa por alto o no se le da la importancia que merece y los stakeholders son el centro de las políticas empresariales, y su adopción es un recurso productivo crucial y un factor clave para impulsar la productividad y la competitividad de una organización.

McCann (2020), menciona que la capacidad de un país para mejorar su nivel de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de cómo aumente su producto por trabajador, por lo que la productividad no lo es todo, pero casi lo es todo.

Para Schoroeder (2011), define a la productividad que es la relación entre la producción (bienes y servicios) y los insumos (recursos totales utilizados) y a la vez también a la productividad se puede considerar como una medida de la producción dentro de las organizaciones.

Para Sickles y Zelenyuk (2019), la productividad es el arte de crear, generar o mejorar bienes y servicios en la empresa. El polifacético concepto de productividad incluye elementos como la política macroeconómica, las infraestructuras, la eficiencia gubernamental, la estabilidad política y el capital humano, entre otros.

Según Alvarado et al. (2020), la productividad tiene dos dimensiones: eficiencia y eficacia. La primera se refiere al logro de los objetivos utilizando el menor número de recursos disponibles. El término "eficiencia" se utiliza para describir el uso de los recursos, que se aborda mediante los siguientes indicadores: plazo de entrega, gestión del inventario, porcentaje de compras realizadas en virtud de acuerdos y alianzas, y coste de las mercancías vendidas. Coste de la calidad, H-H (Horas Hombre) en curso, Tiempo como optimización del proceso para las operaciones productivas.

Ahora para Pacheco et al. (2020), en relación con la segunda dimensión, eficacia se define como la capacidad que tienen las organizaciones de satisfacer a los clientes identificando con precisión sus necesidades y expectativas para deducir qué características deben tener sus productos para estar en condiciones de

satisfacerlas.

Según Alvarado et al. (2020), la eficacia se utiliza para medir el valor de las acciones, los bienes y los servicios. No basta con producir un servicio o producto con una eficiencia perfecta tanto en cantidad como en calidad, sino que debe ser la correcta, la que realmente satisfaga al cliente o cause impresión en el mercado.

El objetivo de la eficiencia es que la organización esté en sintonía con su entorno externo. Por tanto, la eficiencia reconoce e interpreta las condiciones de funcionamiento de la organización y determina lo que hay que hacer para adaptar el comportamiento de la organización al de su entorno.

Para Palange y Dhatrak (2021), en relación con la tercera dimensión que es producción, lo cual lo define como un elemento esencial de la productividad dentro de las empresas agroindustriales, porque está ligada a la creación de bienes o servicios que generan valor para los clientes y contribuyen a los resultados económicos de la organización

Urata et al. (2022), menciona que una gestión eficiente de la producción busca eliminar desperdicios, reducir tiempos improductivos y mejorar la calidad y la velocidad de entrega. Una mayor eficiencia en los procesos productivos conduce a una mayor productividad, ya que se logra más con los mismos recursos o se requieren menos recursos para obtener los mismos resultados.

La gestión empresarial y el sistema de gestión global de la empresa tienen un impacto directo en la productividad, pero una buena gestión implica una variedad de tácticas, estrategias y procedimientos que, combinados, determinan la dirección en la que avanzará la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación

El estudio por sus características se encuadra dentro del tipo básica; porque su finalidad fue incrementar los conocimientos de las variables de la investigación, como también tiene la intención de brindar información a los futuros investigadores internacionales y nacionales.

La investigación de tipo básica o pura sirve de base para el avance de la ciencia, como también puede servir de cimiento para otras investigaciones y además incluye el análisis de algunas características observables sin realizar ninguna operación (Ñaupas et al., 2018).

La investigación tuvo el enfoque cuantitativo, porque se intervino datos numéricos con la finalidad de obtener los resultados acordes a los objetivos planteados en el estudio, como también se buscó el apoyo de la estadística para la comprobación de las conjeturas (hipótesis) formuladas en el estudio. Para tal fin se empleó el método hipotético deductivo

En el enfoque cuantitativo, el investigador obtiene datos como lo demuestran los procedimientos que plantean las cuestiones científicas y ponen a prueba las hipótesis mediante los resultados de la estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación

En referencia al diseño fue no experimental, porque no se ha manipulado y/o intervenido las variables en el estudio, lo cual la información ha sido tomada tal cual fue recibida por los encuestados y su alcance fue correlacional con sección transversal, porque se aplicó en un solo momento, lo cual fue de sección transversal.

En el diseño no experimental, no se interviene el funcionamiento de las variables y el alcance del estudio correlacional con sección transversal, es cuando el acopio de los datos es en un solo momento y un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

El objetivo es caracterizar las variables y examinar su influencia e interrelación en un momento determinado; Finalmente un estudio correlacional es una relación entre cosas o fenómenos que tienden a cambiar, relacionarse u ocurrir simultáneamente de una manera inesperada".

Para los fines de este estudio, se asumió que un alcance correlacional sería apropiado. Examinando la asociación entre gestión empresarial y productividad.

3.2. Variables y operacionalización

La definición de una variable se entiende como un factor que interviene tanto en causa como en resultado dentro del proceso de una investigación científica (Hernández y Duana, 2020).

La operacionalización hace referencia a la descomposición de las variables en dimensiones y estas a su vez en indicadores que permite la observación y medición de estas (Hernández y Duana, 2020).

Variable V1=gestión empresarial

Definición conceptual

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización que pueden incluir recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales con el fin de lograr el máximo beneficio, alcanzar los objetivos y ser competitivos (Velázquez et al., 2018).

Definición operacional

Esta variable fue medida mediante el cuestionario de gestión empresarial, el cual está estructurado en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, los cuales incluyen 29 ítems.

Indicadores

Objetivos a corto plazo, cronograma, división de trabajo, manuales motivación, comunicación, liderazgo, inspección, evaluación.

Escala de medición

La escala fue ordinal de valoración tipo Likert con cinco alternativas (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

Variable V2=productividad

Definición conceptual

Es la capacidad de una organización para utilizar eficazmente los recursos de que dispone, incluidos el trabajo humano, el respaldo financiero, las materias primas y la energía (Diaz et al., 2018).

Definición operacional

Esta variable fue medida mediante el cuestionario de productividad, el cual

está estructurado en dos dimensiones: eficiencia y eficacia, los cuales incluyen 22 ítems.

Indicadores

Acceso de materia prima, estado de maquinaria y equipo, mano de obra, unidades producidas, calidad de producto.

Escala de medición

La escala fue ordinal de valoración tipo Likert con cinco alternativas (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Venture (2017), define a la población que es constituida por todos sus integrantes de un estudio en particular, pero también puede pensarse como grupos de personas que comparten ciertas características que fueron elegidas para la muestra de la investigación.

En este estudio la población lo conformaron 205 empleados de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023.

Criterios de inclusión

Son aquellos detalles cruciales que deben estar presentes en la muestra o población objetivo, ya que serán utilizados por los investigadores para refutar la pregunta central del estudio (Patino y Ferreira, 2018).

En este sentido, se consideró práctico desarrollar los criterios de inclusión a fin de describir los requisitos que se deben cumplir para participar en el presente estudio, como: experiencia, perfil, edad, salud, años de servicio en la empresa.

Criterios de exclusión

Son aquellas características ajenas a la muestra o a la población objetivo que podrían dificultar el éxito del estudio o aumentar la probabilidad de que surja un hallazgo desfavorable (Patino y Ferreira, 2018).

En este sentido, se consideró práctico desarrollar los criterios de exclusión para esbozar los requisitos que no cumplen los participantes, como: no tener voluntad de participar en el estudio, menos de un año de prestar servicio a la empresa.

Muestra

Hernández y Carpio (2019), define a la muestra como un grupo selecto que representa a la población objeto de estudio, como también se le define como el conjunto de individuos que son representativos de la totalidad de la población y se utilizan para llevar a cabo la investigación y recopilación de datos.

Para ello, en la investigación se tomó como muestra a de 102 empleados, de las diversas empresas agroindustriales de la provincia de Pisco.

Muestreo

Hernández y Carpio (2019), define al muestreo que es una técnica de investigación científica que tiene como objetivo principal determinar qué segmento de población debe estudiarse.

Por lo tanto en el estudio el muestreo fue no probabilístico intencional, porque este método se distingue por su intensa búsqueda de la obtención de muestras cuantitativamente representativas mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos (Otzen y Manterola, 2017).

Es decir, satisfacen los intereses del investigador además de ser elegidos intencionadamente entre los miembros de la población a los que suele ser fácil llegar o mediante invitaciones abiertas a participar en el estudio hasta alcanzar el número de participantes necesario para el estudio.

Unidad de análisis

La unidad muestral o de análisis son los elementos objeto de estudio, se apoya del muestreo (Hernández y Carpio, 2019). En este estudio fue cada empleado de las empresas agroindustriales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Feria et al. (2020), define a la encuesta, que es una técnica empírica utilizada para proporcionar una descripción cuantitativa de un componente específico de una población, todo ello relacionado con el tema de las investigaciones.

Se eligió la encuesta porque es una técnica que permitirá recoger datos que se pueden contabilizar, adicionalmente, es sencilla que pueden aplicar a numerosos empleados simultáneamente y en poco tiempo.

Instrumentos

Feria et al. (2020), señala que el instrumento es una herramienta que el

investigador emplea para enfocar diversos fenómenos, acontecimientos o problemas de la realidad y poder extraer información válida sobre ellos, como también indica sobre el cuestionario que es una serie de interrogantes ordenadas en relación de lo que se quiere investigar.

Por ello, en la investigación se empleó el instrumento del cuestionario, porque se utiliza con más frecuencia y puede dar cabida a un mayor número de encuestados y a la vez son de fácil entendimiento por los empleados.

Validez y confiabilidad del instrumento

Es el grado de veracidad de un instrumento que evidencia si este está midiendo la variable que se quiere medir (Ñaupas et al., 2018). En este estudio se realizó la validez de contenido a través del juicio de tres expertos (Anexo 4).

Tabla 1

Jueces o Expertos

Nombre del experto	Especialidad	Experiencia
Carlos Enrique Ayala Asencio	DOCTOR EN EDUCACION	Docente universitario, con más de 5 años en la docencia universitaria y más 10 años en empresas privadas
Cerna Moreno Jaime Felipe	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	Docente universitario, con más de 5 años en la docencia universitaria y más 10 años en empresas privadas
Roque Juan Espinoza Casco	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	Docente universitario, con más de 5 años en la docencia universitaria y más 10 años en empresas privadas

Nota. Nombres de jueces y experto. Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Es la característica sicométrica del instrumento que al ser aplicado en momentos diferentes a poblaciones similares se obtendrá resultados semejantes (Ñaupas et al., 2018). En este estudio se realizó mediante una muestra piloto de 15 empleados y procesado con la prueba alfa de Cronbach. Teniendo como resultado 0,986 para gestión empresarial y 0,981) para la productividad.

Por lo tanto, se asumió con seguridad que los instrumentos son internamente coherentes y confiables.

3.5. Procedimientos

Para acceder a las instalaciones de las empresas, primero se coordinó con los directivos de las empresas a través de una carta de presentación de postgrado de la Universidad César Vallejo. Una vez que se contó con el consentimiento informado de los trabajadores para participar en el estudio, se procedió a la aplicación de los instrumentos, no sin antes indicarles e instruirlos sobre cómo hacerlo adecuadamente. Previamente, se estableció la validez y fiabilidad de los instrumentos con la ayuda de jueces profesionales y de un estudio piloto en el que participaron 15 personas. A la recogida e interpretación de datos siguió un análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento analítico de los datos se acudirá al apoyo de la estadística descriptiva e inferencial. Mediante la estadística descriptiva se ordenará los datos acopiados mediante frecuencias y porcentajes, estos se presentarán en tablas y figuras con el soporte del software Excel.

Mientras que, la comprobación de las hipótesis se realizó después de evidenciar la distribución normal de la media, en razón a ello, se empleó la prueba no paramétrica Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio destaca por su carácter privado y confidencial, obtenido con el consentimiento de la unidad de análisis, donde los resultados se obtuvieron preservando la validez de los datos, donde se dejó claro el propósito del estudio y donde la decisión de realizarlo o no se dejó en manos del grado de autonomía e integridad del participante.

Asimismo, se tuvo como base la resolución N° 0262 e 2020/UCV del código de ética. Así mismo, se tendrá en consideración cuatro elementos: (1) la beneficencia, porque se tuvo en cuenta la previsión de los empleados, se protegieron sus derechos e información privados y se les informó de forma transparente sobre los objetivos del estudio y el provecho que adquirirían de él. (2) la no maleficencia, pues la información recogida mediante los cuestionarios se utilizará exclusivamente con fines académicos y no se empleará para perjudicar o

violentar de cualquier otro modo a las personas que participaron en el proceso de investigación. (3) la autonomía, ya que No se obligó a ningún empleado a ser partícipe de la investigación, pues la participación será de forma voluntaria. (4) la justicia, debido a que contaran con el mismo tiempo para contestar los ítems formulados en los instrumentos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

Análisis descriptivo para el objetivo general:

Tabla 2

Tabla cruzada gestión empresarial y productividad

			Productividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Gestión empresarial	Bajo	Frecuencia	8	5	0	13
		% del total	7,8%	4,9%	0,0%	12,7%
	Regular	Frecuencia	0	15	5	20
		% del total	0,0%	14,7%	4,9%	19,6%
	Alto	Frecuencia	0	18	51	69
		% del total	0,0%	17,6%	64,71%	67,6%
Total	Frecuencia	8	28	66	102	
	% del total	7,8%	27,5%	64,7%	100,0%	

Nota. Niveles de frecuencia cruzada entre gestión empresarial y productividad.

Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

El análisis descriptivo revela que un pequeño porcentaje de trabajadores (7,8%) perciben a la gestión empresarial y la productividad en un nivel bajo, seguido del (14,7%) que lo perciben en un nivel regular y la mayoría 64,71% lo percibe en un nivel alto (Tabla 2). Estos resultados son satisfactorios para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco, debido a que sus trabajadores tienen conocimiento sobre el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización y a la vez tienen conocimiento sobre bienes y/o servicios producidos en estas. Por lo que, cuando la gestión empresarial es alta la productividad de la empresa es alta también.

Tabla 3*Tabla cruzada específica 1, planificación y productividad*

			Productividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Planificación	Bajo	Frecuencia	8	5	0	13
		% del total	7,8%	4,9%	0,0%	12,7%
	Regular	Frecuencia	0	5	15	20
		% del total	0,0%	4,9%	14,7%	19,6%
	Alto	Frecuencia	0	18	51	69
		% del total	0,0%	17,6%	50,0%	67,6%
Total	Frecuencia	8	28	66	102	
	% del total	7,8%	27,5%	64,7%	100,0%	

Nota. Niveles de frecuencia cruzada entre planificación y productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

Respecto a la dimensión planificación y productividad se tiene que cuando el 7,8% de trabajadores perciben en un nivel bajo a la planificación, también perciben a la productividad en el mismo nivel, el 14,7% percibe a la planificación y a la productividad en un nivel regular, y cuando el 67,6% lo percibe en un nivel alto a la productividad (tabla 3). Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto a la dimensión planificación y a la productividad, lo cual es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

Tabla 4*Tabla cruzada específica 2, organización y productividad.*

			Productividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Organización	Bajo	Frecuencia	8	5	0	13
		% del total	7,8%	4,9%	0,0%	12,7%
	Regular	Frecuencia	0	14	5	19
		% del total	0,0%	13,7%	4,9%	18,6%
Alto	Frecuencia	0	9	61	70	
	% del total	0,0%	8,8%	59,8%	68,6%	
Total	Frecuencia	8	28	66	102	
	% del total	7,8%	27,5%	64,7%	100,0%	

Nota. Niveles de frecuencia cruzada entre organización y productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

Referente a la dimensión organización y productividad se tiene que cuando el 7,8% de trabajadores perciben que la organización como parte de la gestión empresarial es bajo la productividad también es bajo. Así también, cuando perciben que la organización es regular, la productividad también es regular y si la organización es alta la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 68,6% (tabla 4). Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto a la organización y a la productividad, este resultado es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

Tabla 5*Tabla cruzada específica 3, entre dirección y productividad.*

			Productividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Dirección	Bajo	Frecuencia	8	5	0	13
		% del total	7,8%	4,9%	0,0%	12,7%
	Regular	Frecuencia	0	15	0	15
		% del total	0,0%	14,7%	0,0%	14,7%
Alto	Frecuencia	0	8	66	74	
	% del total	0,0%	7,8%	64,7%	72,5%	
Total	Frecuencia	8	28	66	102	
	% del total	7,8%	27,5%	64,7%	100,0%	

Nota. Niveles de frecuencia cruzada entre dirección y productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

En torno a la dimensión dirección y productividad se tiene que cuando el 7,8% de trabajadores perciben a la dirección como parte de la gestión empresarial en un nivel bajo la productividad también es bajo. Así también, cuando perciben que la dirección es regular la producción también es regular y si la dirección es alta la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 72,5% (tabla 5). Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto a la dirección y a la productividad, este resultado es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

Tabla 6*Tabla cruzada específica 4, entre control y productividad.*

			Productividad			Total
			Bajo	Regular	Alto	
	Bajo	Frecuencia	8	0	0	8
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
Control	Regular	Frecuencia	0	5	0	5
		% del total	0,0%	4,9%	0,0%	4,9%
	Alto	Frecuencia	0	23	66	89
		% del total	0,0%	22,5%	64,7%	87,3%
Total	Frecuencia		8	28	66	102
	% del total		7,8%	27,5%	64,7%	100,0%

Nota. Niveles de frecuencia cruzada entre control y productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

En correspondencia a la dimensión control y productividad se tiene que cuando el 7,8% de trabajadores perciben al control como parte de la gestión empresarial en un nivel bajo la productividad también es bajo. Así también, cuando perciben que el control es regular la producción también es regular y si el control es alto la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 87,3% (tabla 6). Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto al control y a la productividad, este resultado es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

4.2. Análisis inferencial:

Para la contrastación de la hipótesis en primer lugar se realizó la prueba (KS) para hallar la distribución normal de los datos y elegir la prueba correspondiente.

Tabla 7

Prueba de la normalidad (Kolmogorov-Smirnov).

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión empresarial (V1)	,366	102	,000
Planificación	,267	102	,000
Organización	,258	102	,000
Dirección	,296	102	,000
control	,391	102	,000
Productividad (V2)	,232	102	,000
Eficiencia	,213	102	,000
Eficacia	,257	102	,000
Producción	,261	102	,000
Productividad	,232	102	,000

Nota. prueba de la normalidad de gestión empresarial * productividad con sus dimensiones de cada variable. Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia que los datos de las dos variables y sus dimensiones no siguen una distribución normal, porque el coeficiente (KS) es estadísticamente significativo ($p < 0,05$), por lo que se utilizó un método estadístico no paramétrico Spearman. (Tabla 7),

Hipótesis general

H_0 : La gestión empresarial no se relaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

H_a : La gestión empresarial se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

Se tomó en consideración la regla estadística; Si $p_valor < 0.05$, entonces se acepta H_a y se rechaza H_0 . Con un nivel de significancia de 0,05.

Tabla 8

Correlación entre gestión empresarial y productividad.

			VI	VD
			Gestión empresarial	Productividad
Rho de Spearman	VI	Factor de correlación	1	,782**
	Gestión empresarial	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	VD	Factor de correlación	,782**	1
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Nota. La tabla indica la correlación de la gestión empresarial y la productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de Pisco.

Los datos de la tabla 8 sugieren que tanto la gestión empresarial como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Como resultado, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la gestión empresarial con la productividad; concretamente, que $r = .782$, que según Spearman indica una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1

H_0 : La planificación no se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

H_a : La planificación se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

Tabla 9

Correlación entre planificación y productividad hipótesis 1.

			VI	VD
			Planificación	Productividad
Rho de Spearman	VI	Factor de correlación	1	,427**
	Planificación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	VD	Factor de correlación	,427**	1
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Nota. La tabla muestra la correlación de la planificación y la productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de pisco

Los datos de la tabla 9 exponen que tanto la planificación como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Como resultado, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la planificación con la productividad; concretamente, que $r = .427$, que según Spearman indica una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H_0 : La organización no se correlaciona la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

H_a : La organización se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

Tabla 10

Correlación entre organización y productividad hipótesis 2.

			VI	VD
			Organización	Productividad
Rho de Spearman	VI	Factor de correlación	1	,749**
	Organización	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	VD	Factor de correlación	,749**	1
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Nota. La tabla muestra la correlación de la organización y la productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de pisco.

Los datos de la tabla 10 exponen que tanto la organización como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la organización y la productividad; concretamente, que $r = .749$, que según Spearman indica una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 3

H_0 : La dirección no se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

H_a : La dirección se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

Tabla 11

Correlación entre dirección y productividad hipótesis 3.

			VI	VD
			Dirección	Productividad
Rho de Spearman	VI	Factor de correlación	1	,856**
	Dirección	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	VD	Factor de correlación	,856**	1
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Nota. La tabla muestra la correlación de la dirección y la productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de pisco

Los datos de la tabla 10 exponen que tanto la dirección como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la dirección y la productividad; concretamente, que $r = .856$, que según Spearman indica una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 4

H_0 : El control no se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

H_a : El control se correlaciona con la productividad de las empresas agroindustriales MYPES

Tabla 12

Correlación entre el control y productividad hipótesis 4.

			VI	VD
			Control	Productividad
Rho de Spearman	VI	Factor de correlación	1	,625**
	Control	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	VD	Factor de correlación	,625**	1
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
		N	102	102

Nota. La tabla muestra la correlación del control y la productividad. Fuente: trabajadores de las empresas agroindustriales de pisco

Los datos de la tabla 11 muestran que tanto el control como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe correlación entre el control y la productividad; concretamente, que $r = .625$, que según Spearman indica una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Las principales contrastaciones de este estudio, según el objetivo general fue determinar la correlación entre la gestión empresarial y la productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023.

Al respecto, se encontró que tanto la gestión empresarial como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por consiguiente, se afirmó que existe una correlación positiva alta según Spearman ($r = .782$).

En tanto que, los resultados descriptivos revelaron que un pequeño porcentaje de trabajadores (7,84%) perciben a la gestión empresarial y la productividad en un nivel bajo, seguido del (14,71%) que lo perciben en un nivel regular y la mayoría 64,71% lo percibe en un nivel alto.

De lo descrito, estos resultados son similares a lo encontrado por Jahmani et al. (2023) quienes determinaron que una gestión eficaz se correlaciona con la productividad de una empresa, Así también, son análogos a los hallados por Salvador (2019), quien confirmó el vínculo hipotetizado entre la gestión y el éxito empresarial al establecer una fuerte correlación entre ambas variables (con un coeficiente de 0,717 y un nivel de significación de 0,004). Ellos concluyeron que cuando la gestión empresarial es eficaz, la productividad es eficiente.

Sin embargo, Damjanovic et al. (2023) en su estudio encontraron que una gestión empresarial ineficaz tiene correlación alta con una baja productividad de una empresa y su eventual desaparición, es decir, que el éxito o el fracaso de una empresa en términos generales depende de lo bien que gestione sus recursos humanos, de cómo los diferentes tipos de recursos humanos afectan al rendimiento general de la empresa y de lo productivos que sean sus empleados.

De la misma forma, existe un caso alejado con los resultados de Muentel (2022) quienes encontraron que existe relación entre la gestión financiera y la productividad. La correlación fue positiva y moderada ($\rho = 0.581$). Concluyó que ambas variables están vinculadas, y que la gestión financiera facilita el seguimiento y la asignación de fondos en función de las necesidades de una empresa, lo que conduce a operaciones más eficientes y a la consecución de los objetivos empresariales.

Estos resultados también corroboran lo establecido en la teoría de la administración científica postulada por Fayol, quien afirmó que la gestión como ciencia se crea para mejorar los métodos de trabajo y el establecimiento de principios organizativos técnicos para el crecimiento humano en el mundo empresarial, y para aumentar la eficacia de una organización.

Así también, Marco et al. (2022), manifestó que la gestión empresarial es el proceso de llevar una empresa al éxito y mantener su viabilidad teniendo en cuenta factores internos y externos. Esto se consigue mediante los esfuerzos combinados de todas las personas de la empresa, desde los trabajadores de menor rango hasta el puesto mayor. Pues la productividad incluye elementos como la política macroeconómica, las infraestructuras, la eficiencia gubernamental, la estabilidad política y el capital humano, entre otros.

Respecto al objetivo específico 1 de hallar la correlación entre la planificación y la productividad de las empresas agroindustriales de Pisco. Se encontró que tanto la planificación como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por lo que, se concluyó que existe una correlación entre la planificación con la productividad; concretamente, que $r = .427$, que según Spearman indica una correlación positiva moderada. En tanto que, de los análisis descriptivos; la dimensión planificación y productividad se tiene que cuando el 7,8% de trabajadores perciben en un nivel bajo a la planificación, también perciben a la productividad en el mismo nivel, el 14,7% percibe a la planificación y a la productividad en un nivel regular, y cuando el 67,6% lo percibe en un nivel alto a la productividad. Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto a la dimensión planificación y a la productividad, lo cual es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

Estos resultados son equivalentes a lo encontrado por Solis et al. (2022), quien, en su estudio cuantitativo básico de diseño no experimental, correlativa identificaron que una buena planificación se correlaciona en un grado alto y positivamente con la productividad ($\rho=0.861$) de la empresa. Así también, con los resultados encontrados por Jahmani et al. (2023) quienes afirmaron que el éxito y el crecimiento de cualquier empresa dependen fundamentalmente de una buena planificación para cumplir con los objetivos y alcanzar la meta, la correlación fue

alta. Concluyendo que la planificación o planeación implica la definición de metas y objetivos claros para la empresa. Estas metas proporcionan una visión clara de lo que se busca lograr y permiten a los empleados enfocar sus esfuerzos hacia resultados específicos. Al tener metas claras, se mejora la alineación de los esfuerzos y se evita la dispersión de energía en actividades no productivas.

Asimismo, se determinó que las herramientas de gestión empresarial como la planificación se correlaciona con la competitividad de una empresa. Los procesos de productividad se ven favorecida por una buena planificación, el desarrollo de una cultura organizativa que apoye los objetivos de la empresa mediante sus recursos humanos, una buena dirección y un control adecuado.

Referente al objetivo específico 2 de hallar la correlación entre la organización y la productividad de las empresas agroindustriales de Pisco. Se encontró que, tanto la organización como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la organización y la productividad; concretamente, que $r = .749$, que según Spearman indica una correlación positiva alta. En tanto que, los resultados descriptivos datan respecto a la organización y productividad; que cuando el 7,8% de trabajadores perciben que la organización como parte de la gestión empresarial es bajo la productividad también es bajo. Así también, cuando perciben que la organización es regular la producción también es regular y si la organización es alta la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 68,6% (tabla 2). Es decir, la mayoría de los encuestados perciben en un nivel alto a la organización y a la productividad, este resultado es beneficioso para las empresas agroindustriales MYPES en Pisco.

Este resultado coincide con lo encontrado por Jahmani et al. (2023), quienes afirmaron que la gestión eficaz se correlaciona en un grado alto con el éxito de una empresa. Además, el desarrollo de una cultura organizativa apoya los objetivos de la empresa mediante sus recursos humanos.

De lo descrito es concordante con la investigación de Solis et al. (2020), donde los resultados revelan que existe un vínculo positivo y fuerte ($\rho=0.861$) entre las variables de administración de los recursos humanos y la gestión empresarial, teniendo presente la organización entre las variables mencionadas,

que garantizar una eficiente gestión empresarial, en las organizaciones.

Una buena organización busca eliminar redundancias y desperdicios, optimizar el flujo de trabajo y asegurar que los recursos estén disponibles en el momento y lugar adecuados. Una organización eficiente mejora la productividad al eliminar retrasos, minimizar tiempos muertos y maximizar la utilización de los recursos disponibles de esta manera, contribuye a las finanzas de la empresa originando ganancias (Zhuang et al., 2023).

Caso contrario tenemos la investigación de Cancino (2022), donde tuvo como resultado ($r=0.624$), que existe una correlación alta entre la gestión empresarial y la productividad; lo cual La organización de la gestión involucra la estructuración de los procesos de trabajo y la asignación adecuada de recursos, incluyendo personal, tiempo y materiales.

La organización de la gestión también se relaciona con la coordinación y la colaboración entre los diferentes equipos y departamentos dentro de la organización. Una buena estructura organizativa facilita la comunicación y la colaboración efectiva, permitiendo que los empleados trabajen juntos de manera fluida y coordinada. Esto evita la duplicación de esfuerzos, mejora la eficiencia en la ejecución de tareas y promueve un ambiente de trabajo colaborativo que impulsa la productividad. El objetivo de la eficiencia es que la organización esté en sintonía con su entorno externo. Por tanto, la eficiencia reconoce e interpreta las condiciones de funcionamiento de la organización y determina lo que hay que hacer para adaptar el comportamiento de la organización al de su entorno (Alvarado et al., 2020).

Referente al objetivo específico 3 de hallar la correlación entre la dirección y la productividad de las empresas agroindustriales de Pisco. Se encontró que, tanto la dirección como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe una correlación entre la dirección y la productividad; concretamente, que $r = .856$, que según Spearman indica una correlación positiva alta. En tanto que los resultados descriptivos datan que; que cuando el 7,8% de trabajadores perciben a la dirección como parte de la gestión empresarial en un nivel bajo la productividad también es bajo.

Así también, cuando perciben que la dirección es regular la productividad también es regular y si la dirección es alta la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 72,5%. Estos resultados son homólogos a los encontrados por Adnani et al. (2023), al afirmar que la motivación como parte de la dirección se correlaciona con la productividad empresarial. Asimismo,

Bernal y Rodriguez (2019), determinaron que la comunicación como elemento de la dirección se correlaciona con la competitividad empresarial. Adicionalmente, la dirección apoya en el posicionamiento empresarial global, y actúan como factores de éxito en las diversas áreas productivas.

Un alto nivel de comunicación con los miembros del equipo favorece la capacidad de fomentar un entorno propicio para alcanzar los objetivos de forma eficaz y rentable para la empresa, esto facilita la motivación de los empleados, la asignación de la carga de trabajo y la fijación de objetivos (Soledispa et al., 2022).

La dirección es el proceso mediante el cual cada directivo debe poner de sí mismo en interés de la empresa para extraer al máximo la productividad de los recursos de que dispone. La gestión empresarial y el sistema de gestión global de la empresa tienen un impacto directo en la productividad, pero una buena gestión implica una variedad de tácticas, estrategias y procedimientos que, combinados, determinan la dirección en la que avanzará la organización.

La dirección de la gestión desempeña un papel fundamental en el liderazgo y la motivación de los empleados. Un liderazgo efectivo inspira y motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial y a trabajar de manera productiva. La dirección también tiene la responsabilidad de crear un entorno de trabajo positivo, establecer políticas de compensación justas y promover el desarrollo profesional de los empleados, lo que puede impulsar su compromiso y rendimiento, y, en última instancia, la productividad de la empresa.

La dirección de la gestión es responsable de establecer la visión a largo plazo de la empresa y de definir los objetivos estratégicos. Estos objetivos proporcionan una guía clara para todas las actividades y operaciones de la organización. Al tener una dirección clara, los empleados pueden alinear sus esfuerzos hacia metas comunes, lo que mejora la coordinación y la eficiencia, y finalmente, impulsa la productividad.

Según el objetivo 4 de determinar la correlación entre el control y la

productividad de las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023. Se encontró que tanto el control como la productividad tienen un valor p de 0,00. Dado que este resultado es inferior a 0,05, siguiendo la regla de decisión se rechazó la hipótesis H_0 en favor de la H_a . Por tanto, se ha llegado a la conclusión de que existe correlación entre el control y la productividad; concretamente, que $r = .625$, que según Spearman indica una correlación positiva moderada. En tanto que, los resultados descriptivos se tienen que; cuando el 7,8% de trabajadores perciben al control como parte de la gestión empresarial en un nivel bajo la productividad también es bajo. Así también, cuando perciben que el control es regular la producción también es regular y si el control es alto la productividad también es alta, lo cual es percibido por el 87,3%.

De los descrito, es concordante con los resultados obtenidos por Choy (2019), donde tuvo como resultado una relación moderada positiva ($Rho=0,628$, $p=0,0120,05$) entre las variables de estudio de gestión empresarial y rentabilidad de un grupo económico, llevando para ello la eficiencia del control para el logro de los objetivos utilizando el menor número de recursos disponibles y la eficacia se utiliza para medir el valor de las acciones, los bienes y los servicios.

El control de la gestión implica establecer metas y objetivos claros para la empresa y sus diferentes áreas o departamentos. Al definir objetivos específicos y medibles, se proporciona una dirección clara a los empleados y se establece una base sólida para evaluar el desempeño y la productividad, como último elemento del proceso administrativo se encarga de verificar el grado de eficacia y eficiencia de los resultados logrados en función de las metas esperadas para un periodo predefinido (Lauffat, 2018).

Por otro lado, se tiene un resultado alejado a lo encontrado por García et al. (2021), donde identificaron la correlación entre la innovación como parte del control y la productividad en un grado moderado significativa ($r=0,459$, $p.0001$) concluyeron que las empresas que apuestan por la innovación en la forma de ofrecer su servicio o producto serán las que superen una recesión del mercado.

El control de la gestión permite detectar desviaciones entre el desempeño real y el esperado. Cuando se identifican discrepancias, se pueden tomar medidas para corregirlas y evitar que afecten negativamente la productividad. Por ejemplo, si se detecta un retraso en la producción, se pueden tomar acciones para optimizar

los procesos, asignar recursos adicionales o reorganizar las tareas para garantizar la eficiencia y cumplir con los plazos establecidos. Existe una relación causal entre la baja productividad de las pequeñas empresas orientadas a los servicios y las medianas empresas manufactureras que cuentan con un control inadecuado de la gestión (Damnjanovic et al., 2023).

El control de la gestión se relaciona con la productividad de una empresa al establecer metas claras, monitorear el desempeño, detectar desviaciones, optimizar los recursos y fomentar la mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye, después de haber realizado el análisis de los datos conseguidos y de haber contrastado éstos con los objetivos y las hipótesis, que la gestión empresarial se relaciona de manera positiva y fuerte con la productividad, según la prueba de Spearman ($r = .782$) y un nivel de significación de ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Cuando la gestión empresarial es alta la productividad mejora la eficiencia y minimiza los obstáculos.
- Segunda:** Se concluye, después de haber realizado el análisis de los datos conseguidos y de haber contrastado éstos con los objetivos y las hipótesis, que la planificación se relaciona de manera moderada y significativa con la productividad, según la prueba de Spearman ($r = .427$) y un nivel de significación de ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Cuando la planificación es alta la productividad también es alta.
- Tercera:** Se concluye, después de haber realizado el análisis de los datos conseguidos y de haber contrastado éstos con los objetivos y las hipótesis, que la organización se relaciona de manera moderada y significativa con la productividad, según la prueba de Spearman ($r = .749$) y un nivel de significación de ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Cuando la organización es alta la productividad también es alta.
- Cuarta:** Se concluye, después de haber realizado el análisis de los datos conseguidos y de haber contrastado éstos con los objetivos y las hipótesis, que la dirección se relaciona de manera fuerte y significativa con la productividad, según la prueba de Spearman ($r = .856$) y un nivel de significación de ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Cuando la dirección es alta la productividad también es alta.
- Quinta:** Se concluye, después de haber realizado el análisis de los datos conseguidos y de haber contrastado éstos con los objetivos y las hipótesis, que la dirección se relaciona de manera fuerte y significativa con la productividad. Según la prueba de Spearman ($r = .625$) y un nivel de significación de ($p = 0,000 < \alpha = 0,05$). Cuando el control es alto la productividad también es alta.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda que la comunidad empresarial realice un análisis exhaustivo de los hallazgos del estudio con el fin de evaluar el desarrollo y la implementación de un programa de formación para todos los propietarios de empresas, que se espera que tenga efectos beneficiosos en el incremento de la producción de las empresas.
- Segunda:** Se recomienda que la comunidad empresarial a fortalecer la planificación mediante un programa para mejorar la productividad en las empresas. Al establecer metas claras, involucrar a todo el equipo, priorizar y ajustar constantemente, y fomentar una cultura de mejora continua, las organizaciones podrán optimizar sus recursos y alcanzar niveles más altos de eficiencia, competitividad y éxito en el mercado.
- Tercera:** Se recomienda que la comunidad empresarial a fomentar una cultura organizacional orientada a la eficiencia, debido que, una cultura empresarial que valore la eficiencia y la mejora continua impulsará una organización más productiva. Reconocer y premiar el esfuerzo y la eficacia ayudará a mantener a los empleados motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales. Además, brindar capacitación y desarrollo profesional a los empleados aumentará su capacidad para enfrentar desafíos y tomar decisiones.
- Cuarta:** Se recomienda que la comunidad empresarial a tomar en cuenta que la dirección debe invertir en capacitación y desarrollo profesional para el personal. Debido a que brindar oportunidades de crecimiento permitirá que los empleados adquieran nuevas habilidades y conocimientos, lo que contribuirá a una mayor productividad en la empresa.
- Quinta:** Se recomienda que la comunidad empresarial a tomar en cuenta que el control es esencial para mejorar la productividad en las empresas. Al establecer indicadores clave, implementar sistemas de seguimiento y monitoreo, realizar revisiones periódicas, establecer estándares de desempeño, involucrar al personal, de esta manera las empresas podrán optimizar sus recursos y lograr una mayor productividad en sus operaciones. Esto les permitirá ser más competitivas, adaptarse

a los cambios del mercado y alcanzar un crecimiento sostenible en el tiempo.

REFERENCIAS

- Adnani, L., Jusuf, E., Alamsyah, K., y Jamaludin, M. (2023). The role of innovation and information sharing in supply chain management and business performance of halal products in tourism destinations. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(1), 195–202. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.007>
- Alonso, I., Restrepo, M., & Pineda, E. (1994). Las teorías administrativas y su aplicación en Xerox de Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 4(4), 100–103.
- Alvarado, J., Almeida, J., Vélez, G., y Cornejo, D. (2020). Estado del proceso administrativo en las unidades de producción agropecuaria de Santo Domingo, Ecuador. *Espacios*, 41(5), e8. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n05/a20v41n05p08.pdf>
- Bernal Jiménez, M. C., y Rodríguez Ibarra, D. L. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia et Technica*, 24(1), 85. <https://doi.org/10.22517/23447214.20401>
- Cancino, J. M. (2022). *La gestión empresarial y su relación con la productividad operativa en la empresa TAINFA SRL Arequipa, 2022*. [Tesis, Repositorio Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106461>
- Choy, W. (2019). *Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa DYNAMO GROUP E.I.R.L., ciudad de Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría. Repositorio César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38997>
- Cifuentes Jara, N. (2019). *Universidad católica de santiago de guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14028>
- Czarnitzki, D., Fernández, G. P., & Rammer, C. (2023). Artificial intelligence and firm-level productivity. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 211, 188–205. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.05.008>
- Damnjanovic, A. M., Dimitrijevic, V., Nesic, S., Miskic, M., Mrdak, G., & Arsic, S. M. (2023). *Risk Influence of Employee Productivity on Business Failure : Evidence Found in Serbian SMEs*. 1–17.
- De la Cruz, B. (2018). La gestión empresarial y la rentabilidad de la Empresa de

- servicios de agua potable y alcantarillado [Tesis de maestría]. In *Universidad Nacional del Callao*.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4353/VIVANCO_MEDRANO_FCS_2DA_ESPEC_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Díaz-Hincapié, F. I., Melgarejo-Molina, Z. A., & Vera-Colina, M. A. (2021). Relación entre innovación y crecimiento empresarial en la pyme de la industria de alimentos y bebidas de Bogotá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 493–506.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13346>
- Díaz, G. A., y Quintana, L. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22, 29–48.
- Díaz Valbuena, N. J., Leal Guerra, M., & Urdaneta Montiel, A. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas familiares. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105–122. <https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>
- Feria, H., Matilla González, M., Licea, S. M., Entrevista, L. A., La, Y., Autores, E., Hernán, :, Avila, F., & Matilla González, M. (2020). La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica? *Didáctica y Educación*, 2(1), 1–18.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gallegos, L. (2022). *Influencia del uso comercial del internet en la gestión empresarial de las MYPES en la ciudad de Ica en el año 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga].
<https://hdl.handle.net/20.500.13028/4039>
- García-Monsalve, J. J., Tumbajulca-Ramírez, I. A., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- García Vilela, L., Carnero Malca, S., Seminario Morales, M., & Flores Cobeñas, G.

- (2021). Gestión empresarial de Asociaciones de banano orgánico del Valle del Chira, Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(ESPECIAL 3), 404–416. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36527>
- Gaspar, H., Palma, H., Taylor, F. W., Gantt, H. L., Fayol, H., Weber, M., Relaciones, D., Mayo, E., Maslow, A., McGregor, D., Parker, M., Gantt, H. L. W., Relations, H., y Herzberg, F. (2011). La gestión empresarial , un enfoque del siglo XX , desde las teorías administrativas científica , funcional , burocrática y de relaciones humanas administrative scientific , functional , bureaucratic and of human relations. *Escenarios*, 9, 38–51. <https://doi.org/doi.org/Escenarios> • Vol. 9, No. 1, Enero-Junio de 2011, págs. 38-51
- Goldratt, E. M., & Cox, J. (2016). *The goal: a process of ongoing improvement*. Routledge.
- Gutierrez, L. A. B., Escobar, C. R., Toledo, M. R., Pérez, A. M., Alayo, M. I., & Martínez, P. J. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 208-236. <file:///C:/Users/Jorge/Downloads/3513-Texto%20del%20art%C3%ADculo-17539-1-10-20200423.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill (ed.)). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernandez Mendoza, S. L., y Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I., & Romero Rodríguez, J. M. (2020). Human factor and business productivity: An approach from the analysis of cross-cutting competences. *Innovar*, 30(76), 51–62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>

- Jahmani, A., Jawabreh, O., AL Fahmawee, E. A., Almasarweh, M. S., y Ali, B. J. A. (2023). The Impact of Employee Management on Organizational Performance in Dubai's Five-Star Hotel Sector. *Journal of Statistics Applications and Probability*, 12(2), 395–404. <https://doi.org/10.18576/jsap/120206>
- Lauffat, E. (2018). Fundamentos del Proceso Administrativo. In *Fundamentos Del Proceso: Vol. cuarta edi.*
- Luna Vicharra, I. M., & Armanda Pacheco, J. M. (2022). Impacto de los indicadores de productividad en la gestión empresarial. *Revista de Filosofía*, 39(101), 567–581.
- Marco, J. N., Moya, B., Gorostegui, E., García, M., y Fernández, L. (2022). *Fundamentos de Gestión Empresarial* (Sanz y Torres (ed.)). Editorial sanz y torres sl.
- McCann, P. (2020). Productivity perspectives: observations from the UK and the international arena. In *Productivity perspectives* (pp. 18–47). Edward Elgar Publishing.
- Montes de Oca S, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 561(3), S2–S3. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1191>
- Muente, A. M. (2022). La Gestión Financiera y el Crecimiento Empresarial en la Empresa Corporación Victoriano García Collantes S.A.C. en Lima, 2020 [Tesis de Maestría repositorio Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. e-ISBN978-958-762-877-77
- OIT. (2020). Impulsando la Productividad-Una Guía para Organizaciones Empresariales. In *ILO Publications* (Issue 01). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf
- Ortega Naranjo, W. F., Cuascota Pujota, A. M., Pilataxi Mejía, J. C., y Gualotuña Armas, A. P. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas

- empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador. *Uniandes Episteme. Revista De Ciencia, Tecnología E Innovación*, 5(1), 054–065. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/843>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pacheco, J., Castañeda, W., & Caicedo, C. H. (2002). *Gestión financiera*. Bogotá: McGraw-Hill y Corporación Calidad.
- Palange, A., & Dhattrak, P. (2021). Lean manufacturing a vital tool to enhance productivity in manufacturing. *Materials Today: Proceedings*, 46, 729–736.
- Palomino, C. (2021). La inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020. *Muro de La Investigación*, 2022(2), 1–93. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5277>
- Patiño, CM y Ferreira, JC (2018). Criterios de inclusión y exclusión en estudios de investigación: definiciones y por qué son importantes. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 44 , 84 - 84.
- Pereira Bolaños, C. A. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. *Apuntes Contables*, 24, 39–53. <https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03>
- Portillo, M., y Cárdenas, E. (2018). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Revista Omnia*, 14(3), 3. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7261>
- Quintana, P. del C. (2020). Importancia Del Modelo De Gestión Empresarial Para Las Organizaciones Modernas. *Revista Enfoques*, 4(16), 272–283. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Salvador Pinchi, K. S. (2019). Gestión administrativa y rendimiento empresarial Ate, 2019. In *Persepsi Masyarakat Terhadap Perawatan Ortodontik Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Profesional* (Vol. 53, Issue 9). Tesis de maestría Repositorio universidad César Vallejo.
- Schoroeder, R. G. (2011). *Operations Management*. McGraw-Hill.
- Sickles, R. C., y Zelenyuk, V. (2019). *Measurement of productivity and efficiency*. Cambridge University Press.
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). Administrative management, a key

- factor for microenterprise productivity and competitiveness. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 280–294.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=8383391&info=resumen&idoma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Solis, M. A., Palomino, M. R., Alanya- Beltran, J., & Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXVIII(5), 210–219.
- Urata, S., Baek, Y., Rincón Rodríguez, I. C., Chaparro Medina, J. E., Garazón Posada, M., Wan, M., Kuang, H., Yu, Y., Zhang, R., Moinzad, H., Akbarzadeh, M. H., Anjum, S., & Ismail, Z. (2022). Impacts of firm's GVC participation on productivity: A case of Japanese firms. *Scientific Reports*, 5(1).
<https://doi.org/10.1063/5.0108484>
- Valeriano Ortiz, L. F. (2020). La auditoría de gestión en el Perú y su impacto en el desarrollo empresarial. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 107–111.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19159>
- Van de Berghe, É. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI* (Ecoe). Ecoe Ediciones.
- Velázquez Castro, J. A., Cruz Coria, E., y Vargas Martínez, E. E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 9–20.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v24i3.24918>
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(4), 648–649.
- Zhuang, H., Wang, M. G., Ersoy, I., y Eren, M. (2023). Does joining the European monetary union improve labor productivity? A synthetic control approach. *Journal of Productivity Analysis*, 59(3), 287–306.
<https://doi.org/10.1007/s11123-023-00668-1>

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable X Gestión empresarial	Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización -que pueden incluir recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales- con el fin de lograr el máximo beneficio, alcanzar los objetivos y ser competitivos (Velázquez Castro et al., 2018).	Esta variable fue medida mediante el cuestionario de gestión empresarial, el cual está estructurado en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, los cuales incluyen 29 ítems.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos a corto plazo • Cronograma • Valores 	Ordinal Escala Likert: Siempre (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División de trabajo • Manuales • Capacitación. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación, • Comunicación • Liderazgo. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimientos de metas • Inspección • Evaluación 	
Variable Y Productividad	Es la capacidad de una organización para utilizar eficazmente los recursos de que dispone, incluidos el trabajo humano, el respaldo financiero, las materias primas y la energía (Diaz Valbuena et al., 2018)	Esta variable fue medida mediante el cuestionario de productividad, el cual está estructurado en dos dimensiones: eficiencia, eficacia y producción, los cuales incluyen 22 ítems.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso de materia prima • Estado de maquinaria y equipo • Mano de obra 	Ordinal Escala Likert: Siempre (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades producidas • Calidad de producto • Productos defectuosos. 	
			Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Operaciones. • Proyección. • Calidad 	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE LA VARIABLES: LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD

Estimado (a). El presente cuestionario tiene como finalidad recoger la información y su apreciación sobre gestión empresarial y la productividad, para lo cual se le solicita amablemente su predisposición y la colaboración. Es preciso mencionar que la encuesta es totalmente anónima y confidencial.

Instrucciones: a continuación, se presenta 51 preguntas, ante lo cual con absoluta sinceridad se le solicita marcar con un (x) la respuesta que considere adecuado usted, para lo cual se presenta 5 alternativas de respuesta.

Género: **Edad:**

M	F	20-30	31-40	41-50	51 a+
---	---	-------	-------	-------	-------

Tipo de personal:

personal nombrado personal contratado personal de confianza

Tiempo de servicio en años:

<1	1-3	3-5	>5
----	-----	-----	----

Totalmente en desacuerdo (01)	En desacuerdo (02)	Indiferente (03)	De acuerdo (04)	Totalmente de acuerdo (05)
-------------------------------	--------------------	------------------	-----------------	----------------------------

VARIABLE 01: GESTIÓN EMPRESARIAL			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Planificación	Objetivos a corto plazo	1. ¿Usted está de acuerdo con los objetivos a corto plazo determinados por la empresa? 2. ¿Cree usted que los objetivos a corto plazo mejoran la gestión empresarial de la organización?					
	Cronograma	3. ¿Usted está de acuerdo con el cronograma establecido para cada objetivo de acuerdo con la planificación? 4. ¿Usted está de acuerdo con las acciones					

		tomadas cuando no se cumple con los cronogramas establecidos por la empresa?					
	Valores	5. ¿Cree usted que los trabajadores se identifican con los Valores determinados por la empresa? 6. ¿Cree usted que los valores determinados por la empresa son los idóneos para el logro de sus objetivos?					
Organización	División de trabajo	7. ¿Usted está de acuerdo con la distribución del personal para la ejecución de los trabajos en la empresa? 8. ¿Usted está de acuerdo con la coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades en la empresa? 9. ¿Usted está de acuerdo con los responsables de las áreas para lograr la eficacia en la organización?					
	Manuales	10. ¿Usted está de acuerdo con los manuales entregados a los trabajadores por la empresa?					
		11. ¿Usted está de acuerdo con el manual o perfil de la competencia para cada puesto de trabajo?					
		12. ¿Usted está de acuerdo con el manual de procedimientos y funciones para cada puesto de trabajo, donde se especifica los puestos y sus funciones?					
	Capacitación	13. ¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones periódicas realizadas por la organización?					
		14. ¿Usted está de acuerdo con el comité de capacitación establecido por la empresa?					
15. ¿Usted está de acuerdo con el presupuesto otorgado para las capacitaciones en la empresa?							
Dirección	Liderazgo	16. ¿Está de acuerdo con los funcionarios y su delegación de autoridad en el personal demostrando confianza? 17. ¿Cree usted que los funcionarios promueven el trabajo en equipo correctamente? 18. ¿Cree usted que la empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización en favor de la empresa?					
	Motivación	19. ¿Cree usted que los responsables de la toma de decisión en la empresa producen motivación y confianza al personal para el logro de los objetivos? 20. ¿Cree usted que los responsables de la					

		gestión de la empresa mantienen buenas relaciones interpersonales con los trabajadores, en relación con sus funciones a realizar en la empresa y el logro de sus objetivos?					
	Comunicación	21. ¿Cree usted que los jefes de la empresa se comunican correctamente con los trabajadores? 22. ¿Cree usted que la empresa mantiene las comunicaciones asertivas en toda la organización? 23. ¿Está de acuerdo con la comunicación efectiva establecida en la empresa?					
Control	Inspección	24. ¿Usted está de acuerdo con las inspecciones permanentemente de las actividades ejecutadas por el personal responsable? 25. ¿Usted está de acuerdo con el control de los volúmenes de producción determinados por la empresa y sus inspecciones?					
	Evaluación	26. ¿Cree usted que la gestión realiza correctamente la evaluación de planes y proyectos? 27. ¿Cree usted que la organización evalúa el desempeño de sus trabajadores correctamente?					
	Cumplimiento de metas	28. ¿Cree usted que la empresa considera el cumplimiento de metas como una de las prioridades para el logro de sus objetivos? 29. ¿Usted está de acuerdo con el control de las metas no cumplidas y de sus medidas adoptadas para su solución?					
VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Eficiencia	Acceso de materia prima	1. ¿Cree usted que existen problemas al acceso de materia prima en la empresa, para el logro de metas propuestas? 2. ¿Usted está de acuerdo con el control de la entrada y salida de materia prima de la empresa? 3. ¿Usted está de acuerdo con el abastecimiento de materia prima a diario, a la semana y al mes por la empresa?					

	Estado de maquinaria y equipo	<p>4. ¿Cree usted que la empresa utiliza las maquinas adecuadas para la ejecución de sus actividades?</p> <p>5. ¿Cree usted que las maquinarias y equipos con que cuenta la empresa influyen en logro de las metas propuestas en la empresa?</p> <p>6. ¿Usted está de acuerdo con los mantenimientos realizados por la empresa de manera periódica a los equipos y maquinarias?</p>					
	Mano de obra	<p>7. ¿Cree usted que todos los colaboradores de la empresa manipulan correctamente las máquinas y equipos de la empresa, dentro de sus funciones a realizar?</p> <p>8. ¿Cree usted que la empresa recluta personal con algún grado de estudio para los diversos puestos de trabajos calificados y/o técnico?</p> <p>9. ¿Usted está de acuerdo con los implementos de seguridad que utilizan los trabajadores en sus funciones y/o labores dentro de la empresa?</p>					
Eficacia	Unidades producidas	<p>10. ¿Cree usted que la empresa maneja un control de las unidades de producción diario y semanal de acuerdo con sus objetivos determinados por la organización?</p> <p>11. ¿Cree usted que la empresa maneja un control de las unidades de producción mensual de acuerdo con sus objetivos determinados?</p> <p>12. ¿Cree usted que las unidades producidas por la empresa ayudan para el logro de sus objetivos propuestos por la organización?</p>					
	Productos defectuosos	<p>13. ¿Cree usted que la empresa lleva un correcto control de los productos defectuosos producidos en la empresa?</p> <p>14. ¿Cree usted que los clientes realizan quejas por los productos defectuoso producidos por la empresa?</p>					
	calidad de producto	<p>15. ¿Usted está de acuerdo con la cantidad y/o porcentaje fijados por la empresa con relación a la calidad de productos producidos?</p> <p>16. ¿Cree usted que la empresa tiene clientes frecuentes por la calidad de su producto?</p>					

Producción	Operaciones	17. ¿Cree usted que la empresa cuenta con un programa de operaciones para el logro de sus objetivos?					
		18. ¿Cree usted que el área encargada de gestionar las funciones desarrolla una programación de operaciones organizada de acuerdo con los objetivos de la empresa?					
	Proyección	19. ¿Cree usted que la empresa proyecta correctamente la cantidad de productos a producir semanales y/o mensuales para el logro de los objetivos de la empresa?					
		20. ¿Cree usted que la gestión empresarial debe estar ligada constantemente a la proyección de situaciones positivas y/o negativas que suceden en la empresa?					
	Calidad	21. ¿Cree usted que el producto producido por la empresa es de alta calidad?					
		22. ¿Cree usted que los productos de calidad que produce la empresa generan satisfacción en sus clientes?					

Anexo 03: Modelo de Consentimiento, formato UCV.



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES MYPES, PISCO 2023.

Investigador (a) (es): EVER WILIAN QUILCA FERNANDEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES MYPES, PISCO 2023", cuyo objetivo es determinar la correlación de entre la gestión empresarial y la productividad en las empresas agroindustriales MYPES, Pisco 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los resultados de la investigación van a servir para comunidad empresarial, los beneficios son las recomendaciones de la presente investigación donde los resultados indicaran patrones en relación eficiente de la gestión empresarial y productividad para la aplicación dentro de sus organizaciones.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "GESTION EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES MYPES, PISCO 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) QUILCA FERNANDEZ EVER WILIAN email: equilcafe@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO email: rcontrerasri@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Correo electrónico:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 04: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Instrumento: Cuestionario de gestión empresarial

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Ayala Asencio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable gestión empresarial, mediante juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir gestión empresarial
Autor (a):	Ever Wilian Quilca Fernández
Objetivo:	Identificar la percepción de la gestión empresarial según empleados
Administración:	individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustriales
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	Alfa de Conbrach 0,986
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, regular, bajo
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión empresarial elaborado por Ever Wilian Quilca Fernández en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: GESTION EMPRESARIAL

Definición de la variable:

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización -que pueden incluir recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales- con el fin de lograr el máximo beneficio, alcanzar los objetivos y ser competitivos (Velázquez Castro et al., 2018).

Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

Es la capacidad de prever un futuro en el que la empresa pueda crecer de forma sostenible mediante la aplicación de metas, objetivos y propósitos estratégicos. Su fin principal es determinar el curso de acción preciso que debe seguirse, estableciendo las normas por las que debe regirse, la secuencia de pasos necesarios para alcanzar sus metas y los plazos pertinentes (Soledispa et al., 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos a corto plazo	1. ¿Usted está de acuerdo con los objetivos a corto plazo determinados por la empresa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que los objetivos a corto plazo mejoran la gestión empresarial de la organización?	4	4	4	
Cronograma	3. ¿Usted está de acuerdo con el cronograma establecido para cada objetivo de acuerdo con la planificación?	4	4	4	
	4. ¿Usted está de acuerdo con las acciones tomadas cuando no se cumple con los cronogramas establecidos por la empresa?	4	4	4	
Valores	5. ¿Cree usted que los trabajadores se identifican con los Valores determinados por la empresa?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los valores determinados por la empresa son los idóneos para el logro de sus objetivos?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la estructura organizativa que sirve al propósito principal de poner a disposición y coordinar todos los recursos disponibles, incluidos, entre otros, el capital humano, los activos físicos y los recursos financieros, consiste en dividir las tareas y asignar los recursos para que las acciones previstas se lleven a cabo, es decir cumplir con las tareas planificadas (Quintana, 2021)

	5. ¿Cree usted que los responsables de la gestión de la empresa mantienen buenas relaciones interpersonales con los trabajadores, en relación con sus funciones a realizar en la empresa y el logro de sus objetivos?	4	4	4	
Comunicación	6. ¿Cree usted que los jefes de la empresa se comunican correctamente con los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Cree usted que la empresa mantiene las comunicaciones asertivas en toda la organización?	4	4	4	
	8. ¿Está de acuerdo con la comunicación efectiva establecida en la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

Definición de la dimensión:

es la etapa final del proceso administrativo y se encarga de determinar si se alcanzaron o no los resultados deseados en un plazo determinado (Louffat, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspección	1. ¿Usted está de acuerdo con las inspecciones permanentemente de las actividades ejecutadas por el personal responsable?	4	4	4	
	2. ¿Usted está de acuerdo con el control de los volúmenes de producción determinados por la empresa y sus inspecciones?	4	4	4	
Evaluación	3. ¿Cree usted que la gestión realiza correctamente la evaluación de planes y proyectos?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la organización evalúa el desempeño de sus trabajadores correctamente?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5. ¿Cree usted que la empresa considera el cumplimiento de metas como una de las prioridades para el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	6. ¿Usted está de acuerdo con el control de las metas no cumplidas y de sus medidas adoptadas para su solución?	4	4	4	



Firma

Dr. Carlos Enrique Ayala Asencio

DNI: 07179981

Investigador Renacyt

Código: P0052712

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cerna Moreno Jaime Felipe
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable gestión empresarial, mediante juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir gestión empresarial
Autor (a):	Ever Wilian Quilca Fernández
Objetivo:	Identificar la percepción de la gestión empresarial según empleados
Administración:	individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustriales
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	Alfa de Conbrach 0,986
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, regular, bajo
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión empresarial elaborado por Ever Wilian Quilca Fernández en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: GESTION EMPRESARIAL

Definición de la variable:

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización -que pueden incluir recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales- con el fin de lograr el máximo beneficio, alcanzar los objetivos y ser competitivos (Velázquez Castro et al., 2018).

Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

Es la capacidad de prever un futuro en el que la empresa pueda crecer de forma sostenible mediante la aplicación de metas, objetivos y propósitos estratégicos. Su fin principal es determinar el curso de acción preciso que debe seguirse, estableciendo las normas por las que debe regirse, la secuencia de pasos necesarios para alcanzar sus metas y los plazos pertinentes (Soledispa et al., 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos a corto plazo	1. ¿Usted está de acuerdo con los objetivos a corto plazo determinados por la empresa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que los objetivos a corto plazo mejoran la gestión empresarial de la organización?	4	4	4	
Cronograma	3. ¿Usted está de acuerdo con el cronograma establecido para cada objetivo de acuerdo con la planificación?	4	4	4	
	4. ¿Usted está de acuerdo con las acciones tomadas cuando no se cumple con los cronogramas establecidos por la empresa?	4	4	4	
Valores	5. ¿Cree usted que los trabajadores se identifican con los Valores determinados por la empresa?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los valores determinados por la empresa son los idóneos para el logro de sus objetivos?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la estructura organizativa que sirve al propósito principal de poner a disposición y coordinar todos los recursos disponibles, incluidos, entre otros, el capital humano, los activos físicos y los recursos financieros, consiste en dividir las tareas y asignar los recursos para que las acciones previstas se lleven a cabo, es decir cumplir con las tareas planificadas (Quintana, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	1. ¿Usted está de acuerdo con la distribución del personal para la ejecución de los trabajos en la empresa?	4	4	4	
	2. ¿Usted está de acuerdo con la coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades en la empresa?	4	4	4	
	3. ¿Usted está de acuerdo con los responsables de las áreas para lograr la eficacia en la organización?	4	4	4	
Manuales	4. ¿Usted está de acuerdo con los manuales entregados a los trabajadores por la empresa?	4	4	4	
	5. ¿Usted está de acuerdo con el manual o perfil de la competencia para cada puesto de trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Usted está de acuerdo con el manual de procedimientos y funciones para cada puesto de trabajo, donde se especifica los puestos y sus funciones?	4	4	4	
Capacitación	7. ¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones periódicas realizadas por la organización?	4	4	4	
	8. ¿Usted está de acuerdo con el comité de capacitación establecido por la empresa?	4	4	4	
	9. ¿Usted está de acuerdo con el presupuesto otorgado para las capacitaciones en la empresa?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección.

Definición de la dimensión:

es el proceso mediante el cual cada directivo, en interés de la empresa, extrae al máximo la productividad de los recursos de que dispone. Esta dimensión requiere de un alto nivel de comunicación con los miembros de su equipo y la capacidad de fomentar un entorno propicio para alcanzar los objetivos de forma eficaz y rentable para la empresa (Soledispa et al., 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. ¿Está de acuerdo con los funcionarios y su delegación de autoridad en el personal demostrando confianza?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que los funcionarios promueven el trabajo en equipo correctamente?	4	4	4	
	3. ¿Cree usted que la empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización en favor de la empresa?	4	4	4	
Motivación	4. ¿Cree usted que los responsables de la toma de decisión en la empresa producen motivación y confianza al personal para el logro de los objetivos?	4	4	4	

	5. ¿Cree usted que los responsables de la gestión de la empresa mantienen buenas relaciones interpersonales con los trabajadores, en relación con sus funciones a realizar en la empresa y el logro de sus objetivos?	4	4	4	
Comunicación	6. ¿Cree usted que los jefes de la empresa se comunican correctamente con los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Cree usted que la empresa mantiene las comunicaciones asertivas en toda la organización?	4	4	4	
	8. ¿Está de acuerdo con la comunicación efectiva establecida en la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

Definición de la dimensión:

es la etapa final del proceso administrativo y se encarga de determinar si se alcanzaron o no los resultados deseados en un plazo determinado (Louffat, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspección	1. ¿Usted está de acuerdo con las inspecciones permanentemente de las actividades ejecutadas por el personal responsable?	4	4	4	
	2. ¿Usted está de acuerdo con el control de los volúmenes de producción determinados por la empresa y sus inspecciones?	4	4	4	
Evaluación	3. ¿Cree usted que la gestión realiza correctamente la evaluación de planes y proyectos?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la organización evalúa el desempeño de sus trabajadores correctamente?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5. ¿Cree usted que la empresa considera el cumplimiento de metas como una de las prioridades para el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	6. ¿Usted está de acuerdo con el control de las metas no cumplidas y de sus medidas adoptadas para su solución?	4	4	4	



Firma

Dr. Jaime Felipe Cerna Moreno

DNI: 27920674

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roque Juan Espinoza Casco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable gestión empresarial, mediante juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir gestión empresarial
Autor (a):	Ever Wilian Quilca Fernández
Objetivo:	Identificar la percepción de la gestión empresarial según empleados
Administración:	individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Empresa agroindustriales
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	Alfa de Conbrach 0,986
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, regular, bajo
Cantidad de ítems:	29
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión empresarial elaborado por Ever Wilian Quilca Fernández en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: GESTION EMPRESARIAL

Definición de la variable:

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización -que pueden incluir recursos humanos, materiales, financieros e intelectuales- con el fin de lograr el máximo beneficio, alcanzar los objetivos y ser competitivos (Velázquez Castro et al., 2018).

Dimensión 1: Planificación

Definición de la dimensión:

Es la capacidad de prever un futuro en el que la empresa pueda crecer de forma sostenible mediante la aplicación de metas, objetivos y propósitos estratégicos. Su fin principal es determinar el curso de acción preciso que debe seguirse, estableciendo las normas por las que debe regirse, la secuencia de pasos necesarios para alcanzar sus metas y los plazos pertinentes (Soledispa et al., 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos a corto plazo	1. ¿Usted está de acuerdo con los objetivos a corto plazo determinados por la empresa?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que los objetivos a corto plazo mejoran la gestión empresarial de la organización?	4	4	4	
Cronograma	3. ¿Usted está de acuerdo con el cronograma establecido para cada objetivo de acuerdo con la planificación?	4	4	4	
	4. ¿Usted está de acuerdo con las acciones tomadas cuando no se cumple con los cronogramas establecidos por la empresa?	4	4	4	
Valores	5. ¿Cree usted que los trabajadores se identifican con los Valores determinados por la empresa?	4	4	4	
	6. ¿Cree usted que los valores determinados por la empresa son los idóneos para el logro de sus objetivos?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización.

Definición de la dimensión:

Se refiere a la estructura organizativa que sirve al propósito principal de poner a disposición y coordinar todos los recursos disponibles, incluidos, entre otros, el capital humano, los activos físicos y los recursos financieros, consiste en dividir las tareas y asignar los recursos para que las acciones previstas se lleven a cabo, es decir cumplir con las tareas planificadas (Quintana, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	1. ¿Usted está de acuerdo con la distribución del personal para la ejecución de los trabajos en la empresa?	4	4	4	
	2. ¿Usted está de acuerdo con la coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades en la empresa?	4	4	4	
	3. ¿Usted está de acuerdo con los responsables de las áreas para lograr la eficacia en la organización?	4	4	4	
Manuales	4. ¿Usted está de acuerdo con los manuales entregados a los trabajadores por la empresa?	4	4	4	
	5. ¿Usted está de acuerdo con el manual o perfil de la competencia para cada puesto de trabajo?	4	4	4	
	6. ¿Usted está de acuerdo con el manual de procedimientos y funciones para cada puesto de trabajo, donde se especifica los puestos y sus funciones?	4	4	4	
Capacitación	7. ¿Usted está de acuerdo con las capacitaciones periódicas realizadas por la organización?	4	4	4	
	8. ¿Usted está de acuerdo con el comité de capacitación establecido por la empresa?	4	4	4	
	9. ¿Usted está de acuerdo con el presupuesto otorgado para las capacitaciones en la empresa?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección.

Definición de la dimensión:

es el proceso mediante el cual cada directivo, en interés de la empresa, extrae al máximo la productividad de los recursos de que dispone. Esta dimensión requiere de un alto nivel de comunicación con los miembros de su equipo y la capacidad de fomentar un entorno propicio para alcanzar los objetivos de forma eficaz y rentable para la empresa (Soledispa et al., 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. ¿Está de acuerdo con los funcionarios y su delegación de autoridad en el personal demostrando confianza?	4	4	4	
	2. ¿Cree usted que los funcionarios promueven el trabajo en equipo correctamente?	4	4	4	
	3. ¿Cree usted que la empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización en favor de la empresa?	4	4	4	
Motivación	4. ¿Cree usted que los responsables de la toma de decisión en la empresa producen motivación y confianza al personal para el logro de los objetivos?	4	4	4	


	5. ¿Cree usted que los responsables de la gestión de la empresa mantienen buenas relaciones interpersonales con los trabajadores, en relación con sus funciones a realizar en la empresa y el logro de sus objetivos?	4	4	4	
Comunicación	6. ¿Cree usted que los jefes de la empresa se comunican correctamente con los trabajadores?	4	4	4	
	7. ¿Cree usted que la empresa mantiene las comunicaciones asertivas en toda la organización?	4	4	4	
	8. ¿Está de acuerdo con la comunicación efectiva establecida en la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

Definición de la dimensión:

es la etapa final del proceso administrativo y se encarga de determinar si se alcanzaron o no los resultados deseados en un plazo determinado (Louffat, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inspección	1. ¿Usted está de acuerdo con las inspecciones permanentemente de las actividades ejecutadas por el personal responsable?	4	4	4	
	2. ¿Usted está de acuerdo con el control de los volúmenes de producción determinados por la empresa y sus inspecciones?	4	4	4	
Evaluación	3. ¿Cree usted que la gestión realiza correctamente la evaluación de planes y proyectos?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted que la organización evalúa el desempeño de sus trabajadores correctamente?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	5. ¿Cree usted que la empresa considera el cumplimiento de metas como una de las prioridades para el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	6. ¿Usted está de acuerdo con el control de las metas no cumplidas y de sus medidas adoptadas para su solución?	4	4	4	



Firma

Dr. Espinoza Casco Roque
DNI: 007766626

Investigador Renacyt
Código: P0120935

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Ayala Asencio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



Firma

Dr. Carlos Enrique Ayala Asencio

DNI: 07179881

Investigador Renacyt

Código: P0052712

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cerna Moreno Jaime Felipe
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



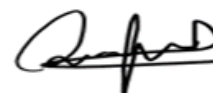
Firma

Dr. Jaime Felipe Cerna Moreno

DNI: 27920674

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roque Juan Espinoza Casco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



Firma

Dr. Espinoza Casco Roque

DNI: 007766626

Investigador Renacyt

Código: P0120935

Instrumento: Cuestionario de productividad

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Ayala Asencio
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Firma

Dr. Carlos Enrique Ayala Asencio

DNI: 07179981

Investigador Renacyt
Código: P0052712

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable PRODUCTIVIDAD, mediante juicio de expertos.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cerna Moreno Jaime Felipe
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Firma

Dr. Jaime Felipe Cerna Moreno

DNI: 27920674

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable PRODUCTIVIDAD, mediante juicio de expertos.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Roque Juan Espinoza Casco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Educación, administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

Firma

Dr. Espinoza Casco Roque

DNI: 007766626

Investigador Renacyt
Código: P0120935

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento de la variable PRODUCTIVIDAD, mediante juicio de expertos.

Anexo 05: Resultado de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin submission results within the CLEMENTINA virtual platform. The interface includes a navigation sidebar on the left with options like 'Mis Cursos', 'Números de atención', 'Calendario', 'Tutoriales', and 'Tutoriales Biblioteca Virtual'. The main content area shows the submission details for 'Semana 16 - Parte 2', with tabs for 'Parte 1' through 'Parte 5'. A table lists the submission with a 19% similarity score. Below the table, there is a 'Ver Recibo Digital' button and an 'Entregar Trabajo' button.

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
Semana 16 - Parte 2	17 jul 2023 - 09:00	24 jul 2023 - 09:00	24 jul 2023 - 09:00	100

Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General
Ver Recibo Digital	ever	2135400972	23/07/2023 11:32	19%	--

Otros anexos:

Anexo 06: confiabilidad de los instrumentos

Variable: gestión empresarial



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	29

o de datos
Gestión e
lo
:umen de
adísticas
adísticas

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	102,1078	653,424	,852	,985
P2	102,5490	657,339	,623	,987
P3	102,2059	647,353	,911	,985
P4	102,3529	651,023	,721	,986
P5	102,2353	655,073	,704	,986
P6	102,0686	653,332	,830	,986
P7	102,1569	644,292	,899	,985
P8	102,1471	653,156	,935	,985
P9	102,2353	661,370	,746	,986
P10	102,2353	646,518	,878	,985
P11	102,2353	656,241	,863	,985
P12	102,2451	646,801	,879	,985
P13	102,3824	648,258	,877	,985
P14	102,3922	646,676	,844	,986
P15	102,3333	646,858	,834	,986
P16	102,2549	650,093	,940	,985
P17	102,3922	651,132	,831	,986
P18	102,5392	658,231	,737	,986
P19	102,2059	648,086	,897	,985
P20	102,2549	650,588	,885	,985
P21	102,3039	653,382	,758	,986
P22	102,1078	652,374	,873	,985
P23	102,2059	650,264	,943	,985
P24	102,1863	653,915	,862	,985
P25	102,0980	661,099	,806	,986
P26	101,9020	653,020	,873	,985
P27	101,8725	647,855	,879	,985
P28	101,9118	652,576	,887	,985
P29	102,0392	652,216	,843	,985

Variable: productividad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pg1	76,1569	359,381	,557	,982
Pg2	75,5294	346,984	,916	,979
Pg3	75,6275	346,078	,921	,979
Pg4	75,7843	353,300	,760	,981
Pg5	75,5294	347,875	,893	,980
Pg6	75,7157	346,265	,877	,980
Pg7	75,9020	348,287	,740	,981
Pg8	75,6176	350,001	,905	,979
Pg9	75,4412	347,615	,933	,979
Pg10	75,7647	351,370	,782	,980
Pg11	75,8529	348,186	,795	,980
Pg12	75,7157	351,869	,841	,980
Pg13	75,9510	351,473	,786	,980
Pg14	76,1078	358,889	,607	,982
Pg15	75,7647	350,360	,928	,979
Pg16	75,4412	357,160	,816	,980
Pg17	75,7157	351,572	,849	,980
Pg18	75,5294	349,955	,889	,980
Pg19	75,6667	354,759	,860	,980
Pg20	75,6667	349,017	,880	,980
Pg21	75,5196	350,628	,911	,979
Pg22	75,3824	347,248	,920	,979

