



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Diseño de un modelo de gestión empresarial para aumentar la
productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

AUTORES:

Oliva Florian, Maria Antonella (orcid.org/0000-0001-5611-2683)

Rubio Morillo, Bryan Robert (orcid.org/0000-0003-0369-8048)

ASESOR:

Mg. Canepa Montalvo, Eric Alfonso (orcid.org/0000-0003-0224-4319)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y Productiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la aptitud necesaria y guiarme por el camino correcto durante todos estos años universitarios. A mis padres, por apoyarme y motivarme durante toda la carrera profesional. A nuestro asesor y profesores, por todos los conocimientos que nos dieron durante la carrera profesional y el apoyo durante la elaboración de la tesis.

Bryan Robert Rubio Morillo

A mi madre, por haberme formado de la mejor manera, con valores y buenos sentimientos. También a mi hermano por la motivación diaria para ser un buen ejemplo en su vida. A mis maestros y asesor, quienes fueron partícipes de este proceso. Quienes dieron un gran aporte que hoy en día se refleja en la culminación de mi proyecto de tesis.

Maria Antonella Oliva Florián

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque gracias a él estoy aquí.

A mis padres, porque gracias a su confianza en mí pude atravesar muchos desafíos durante la carrera profesional.

A nuestro asesor y profesores, porque gracias a ellos tenemos la oportunidad de comenzar con nuestra vida laboral por todo lo aprendido en sus clases a lo largo de estos años en la universidad.

Bryan Robert Rubio Morillo

A Dios, porque gracias a que me brindó sabiduría y paciencia he podido dar este gran paso, sobre todo por estar conmigo en los momentos más difíciles. A mis maestros y asesor, por su estímulo constante, y apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria.

Maria Antonella Oliva Florián



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANEPA MONTALVO ERIC ALFONSO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Diseño de un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACION SAONA S.A.C. , Chimbote 2023", cuyos autores son OLIVA FLORIAN MARIA ANTONELLA, RUBIO MORILLO BRYAN ROBERT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

CHIMBOTE, 23 de Octubre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANEPA MONTALVO ERIC ALFONSO DNI: 09850211 ORCID: 0000-0003-0224-4319	Firmado electrónicamente por: ECANEPAM el 17-12- 2023 17:38:44

Código documento Trilce: TRI - 0652389



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, OLIVA FLORIAN MARIA ANTONELLA, RUBIO MORILLO BRYAN ROBERT estudiantes de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Diseño de un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACION SAONA S.A.C. , Chimbote 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OLIVA FLORIAN MARIA ANTONELLA DNI: 75931209 ORCID: 0000-0001-5611-2683	Firmado electrónicamente por: MOLIVAFL2 el 31-12- 2023 19:28:33
RUBIO MORILLO BRYAN ROBERT DNI: 72809933 ORCID: 0000-0003-0369-8048	Firmado electrónicamente por: BRUBIOMO el 31-12- 2023 18:58:39

Código documento Trilce: INV - 1442729

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de Autores.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	72
VI. CONCLUSIONES.....	76
VII. RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Técnicas e instrumentos utilizados	15
Tabla 2: Tabla planificación pre - test	18
Tabla 3: Tabla dinámica planificación pre - test	19
Tabla 4: Tabla medidas planificación pre - test.....	19
Tabla 5: Tabla organización pre - test.....	21
Tabla 6: Tabla dinámica organización pre - test.....	22
Tabla 7: Tabla medidas organización pre - test	22
Tabla 8: Tabla personal pre - test	24
Tabla 9: Tabla dinámica personal pre - test	25
Tabla 10: Tabla medidas personal pre - test.....	25
Tabla 11: Tabla dirección pre - test.....	27
Tabla 12: Tabla dinámica dirección pre - test.....	28
Tabla 13: Tabla medidas dirección pre - test	28
Tabla 14: Tabla control pre -test	30
Tabla 15: Tabla dinámica control pre - test	31
Tabla 16: Tabla medidas control pre - test.....	31
Tabla 17: Tabla eficiencia pre - test	33
Tabla 18: Tabla dinámica eficiencia pre - test.....	34
Tabla 19: Tabla medidas eficiencia pre - test.....	34
Tabla 20: Tabla eficacia pre - test.....	36
Tabla 21: Tabla dinámica eficacia pre - test.....	37
Tabla 22: Tabla medidas eficacia pre - test.....	37
Tabla 23: Tabla de puntuación de variables pre - test	38
Tabla 24: Presupuesto requerido.....	41
Tabla 25: Tabla planificación post - test.....	42
Tabla 26: Tabla dinámica planificación post - test.....	43
Tabla 27: Tabla medidas planificación post - test	43
Tabla 28: Tabla organización post - test	45
Tabla 29: Tabla dinámica organización post - test.....	46
Tabla 30: Tabla medidas organización post - test.....	46
Tabla 31: Tabla personal post - test.....	48
Tabla 32: Tabla dinámica personal post - test.....	49

Tabla 33: Tabla medidas personal post - test	49
Tabla 34: Tabla dirección post - test	51
Tabla 35: Tabla dinámica dirección post - test	52
Tabla 36: Tabla medidas dirección post - test.....	52
Tabla 37: Tabla control post - test.....	54
Tabla 38: Tabla dinámica control post - test.....	55
Tabla 39: Tabla medidas control post - test	55
Tabla 40: Tabla eficiencia post - test.....	57
Tabla 41: Tabla dinámica eficiencia post - test	58
Tabla 42: Tabla medidas eficiencia post - test	58
Tabla 43: Tabla eficacia post - test	60
Tabla 44: Tabla dinámica eficacia post - test	61
Tabla 45: Tabla medidas eficacia post - test.....	61
Tabla 46: Tabla de puntuación de variables post - test.....	62
Tabla 47: Tabla comparativa planificación	63
Tabla 48: Tabla comparativa organización.....	64
Tabla 49: Tabla comparativa personal	65
Tabla 50: Figura comparativa personal	65
Tabla 51: Tabla comparativa dirección	66
Tabla 52: Tabla comparativa control	67
Tabla 53: Tabla comparativa gestión empresarial.....	68
Tabla 54: Tabla comparativa eficiencia	69
Tabla 55: Tabla comparativa eficacia.....	70
Tabla 56: Tabla comparativa productividad.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Figura planificación Pre - test.....	20
Figura 2: Figura organización Pre - test	23
Figura 3: Figura personal pre - test	26
Figura 4: Tabla dirección Pre - test.....	29
Figura 5: Figura control Pre - test.....	32
Figura 6: Figura eficiencia Pre - test.....	35
Figura 7: Figura eficacia Pre - test	38
Figura 8: Figura planificación post - test.....	44
Figura 9: Figura organización post - test.....	47
Figura 10: Figura personal post - test.....	50
Figura 11: Figura dirección post - test	53
Figura 12: Figura control post - test.....	56
Figura 13: Figura eficiencia post - test	59
Figura 14: Figura eficacia post - test	62
Figura 15: Figura comparativa planificación	63
Figura 16: Figura comparativa organización	64
Figura 17: Figura comparativa dirección	66
Figura 18: Figura comparativa control.....	67
Figura 19: Figura comparativa gestión empresarial	68
Figura 20: Figura comparativa eficiencia.....	69
Figura 21: Figura comparativa eficacia	70
Figura 22: Figura comparativa productividad	71

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue Diseñar un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. La metodología fue de tipo aplicada, cuantitativa, de diseño pre – experimental. La muestra fue aplicada a 08 empleados, se les hizo una encuesta para conocer los datos de la gestión empresarial y la productividad. En los resultados mostraron que, en el pre – test la gestión empresarial obtuvo una puntuación de 64.79% y la productividad un 67.19%; después, en el post – test la gestión empresarial obtuvo una puntuación de 94.06% y la productividad un 97.92%. En conclusión, un nuevo modelo de gestión empresarial logró aumentar la productividad de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

Palabras clave: Gestión empresarial, productividad, eficiencia, eficacia

ABSTRACT

The objective of this thesis was to design a business management model to increase productivity in CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. The methodology was applied, quantitative, pre-experimental design. The sample was applied to 08 employees, a survey was made to know the data of business management and productivity. The results showed that, in the pre-test, business management scored 64.79% and productivity 67.19%; then, in the post-test, business management scored 94.06% and productivity 97.92%. In conclusion, a new business management model was able to increase the productivity of CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

Keywords: Business management, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la gestión empresarial ha tenido grandes implicaciones para el bienestar del sector industrial, los mercados se globalizaron, el comercio traspasa las fronteras, siendo posible importar y exportar cada vez con mayor facilidad, y la competitividad, ha tenido como consecuencia que las empresas se esfuercen más para conseguir nuevos posibles clientes para sus negocios, usando distintas estrategias como mejorando sus productos que ofrecen o sus servicios, buscando la satisfacer las necesidades que tienen sus clientes, buscando reducir los riesgos, por lo cual, para lograr este objetivo que muchas empresas buscan es necesario enfocarse en la calidad de productos y atención (Diaz Muñoz y Salazar Duque 2021).

Asimismo, la necesidad de conseguir productos o servicios de calidad ha aumentado, junto con la competencia. Una gran cantidad de organizaciones quiebran alrededor de 3 años de creación, debido a la mala gestión. El sistema de gestión es una de las artes y ciencias para identificar, analizar y responder a cada riesgo mientras dure el tiempo que un producto tiene de vida, por tal motivo el 10% de las empresas buscan mejorar la gestión empresarial a través del uso de nuevas tecnologías. La implementación de un sistema de gestión sigue siendo un tema importante en la industria empresarial moderna, lo cual adoptan un enfoque más proactivo invirtiendo en un campo de procesos capaz de analizar para ayudar a identificar y minimizar cualquier posible riesgo (Serumena, Santoso y Kristyanto 2019).

Por otro lado, el entorno competitivo, dinámico y cambiante han crecido las empresas actualmente, plantearon nuevos objetivos que tienen como consecuencia el crecimiento de las empresas y que puedan mantenerse durante el tiempo, uno de estos es satisfacción de los clientes, ser innovadores, y responsables socialmente, estos son los objetivos que se emplean con más frecuencia por las empresas, no obstante, para que un negocio sea sostenible aún siguen siendo muy importantes la calidad y también la productividad. Por lo tanto, las empresas deben usar metodologías y las herramientas necesarias para hacer

un diagnóstico de sus deficiencias y carencias, para poder superarlas y mejorar su competitividad en el mercado (Jiménez et al. 2019).

A nivel nacional las empresas manufactureras peruanas, son una de las empresas del sector de la economía, son estas las que crean los puestos de trabajo. Responsables de la construcción de las instalaciones que deben estar en buenas condiciones para que todos los trabajadores logren llevar a cabo sus actividades. Además, cumple con ser un solucionador de problemas como los cuellos de botella, siempre se dedica a crear estrategias para el sector al que pertenece. Actualmente en el mundo empresarial existe mucha burocracia y corrupción, mientras que la ética va disminuyendo, siendo bastante escasa en ciertas organizaciones. Así que, se debe implementar una gestión empresarial en la empresa, para combatir las deficiencias de las organizaciones (López, Rodríguez y Trujillo 2021).

Asimismo, los procesos de gestión empresarial, destinados a fomentar a las personas a adoptar las medidas preventivas necesarias, por medio de herramientas que permiten el control, la planificación, la organización y la automatización de ciertas labores realizadas por la empresa; cuya finalidad es unir en un solo software todas las acciones que se realizan para facilitar el análisis de datos y el capacidad de tomar decisiones (Rico y Cabrer-Borrás 2021). Por otro lado, el Ministerio de trabajo y promoción capacitó en los temas de gestión empresarial y la inteligencia financiera en el programa llamado Impulsa Perú, con el objetivo de educar a las personas a mejorar sus fortalezas y señalarles sus oportunidades para generar ingresos (MINTRA 2022).

La empresa manufacturera de Nuevo Chimbote llamada CORPORACIÓN SAONA S.A.C., se ocupa de la fabricación de instrumental odontológico. Busca ser una de las principales empresas del rubro de estos productos, con el propósito de tener una buena calidad y distribución. Al ser una empresa que fue creada en el año 2014 cuenta con un modelo de gestión empresarial, sin embargo, con el paso del tiempo continua siendo una empresa pequeña, por lo cual es necesario cambiar ciertas cuestiones, lo que nos lleva al diseño de un nuevo modelo de gestión empresarial, para solucionar los inconvenientes que están presentes por ser una empresa

pequeña, tener poca mano de obra, cierta desorganización dentro del lugar, y encontrar una buena metodología de mejora continua, entre otras, con el fin de mejorar la productividad de la empresa, que se determinó mediante el instrumento putty cut. En consecuencia, se formuló como problema general: ¿Cómo el diseño de un modelo de gestión empresarial aumenta la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023?

Se justifica teóricamente, porque contribuyó con los conocimientos sobre gestión empresarial y los beneficios que tuvo para la productividad, brindando conceptos y dimensiones. Su justificación práctica, porque se logró aumentar la productividad de la empresa, para ser más competitiva y ofrecer productos de buena calidad, para ser una de las mejores empresas del rubro de instrumental odontológico. Por su justificación social, porque brindó un mejor ambiente laboral para los trabajadores que se hallen realizando sus actividades adentro de la empresa, consiguiendo que puedan sentir comodidad en su área de trabajo. Y su justificación metodológica, porque es un estudio que sirvió para futuros investigadores que elaboran estudios con las mismas variables, e igual o más rigor académico.

Por lo tanto, su objetivo general fue: Diseñar un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. Como objetivos específicos tuvimos los siguientes:
OE1: Determinar la productividad inicial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.
OE2: Identificar las deficiencias de la empresa para la creación de un nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.
OE3: Evaluar la productividad después de aplicar el nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.
Como hipótesis del estudio tuvimos que, el nuevo modelo de gestión empresarial logrará aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos que, Tello (2023) investigó sobre la gestión empresarial y las estrategias que se utilizarían en las clínicas odontológicas en la ciudad de Ambato. Siendo su objetivo determinar qué relación existe entre las estrategias para que la empresa sea más competitiva y la gestión empresarial. La metodología que se empleó en la presente tesis fue cuantitativo y no experimental – correlacional. El estudio concluyó que la competencia es mucha por la existencia de varias clínicas odontológicas que existen en la ciudad de Ecuador, por lo tanto, para que estas empresas puedan sobresalir se necesita buenas estrategias y gestión empresarial.

De acuerdo con Orellana (2022) investigó sobre la gestión empresarial y sus factores que mejoran la competitividad de empresas en el rubro de fabricación de muebles de madera. Siendo su objetivo determinar los factores de la gestión empresarial que aumentan la competitividad en las MiPymes. La metodología empleada en el presente estudio fue cuantitativo y no experimental. Los resultados mostraron que, las variables independientes poseen una correlación. El estudio concluyó que, estos factores de la investigación tienen efectos importantes en el desarrollo de estas MiPymes y lleguen a ser más competitivos en el mercado.

Asimismo, Hernita et al. (2021) investigó la gestión empresarial económica y fortalecimiento de la capacidad de recursos humanos basada en el incremento en la productividad de las Pymes. La metodología empleada fue cuantitativa. Los resultados mostraron que, el fortalecimiento de los recursos humanos, sumado el uso de las tecnologías y seguido de la diversificación de los negocios, tuvo una contribución positiva para aumentar la productividad empresarial con un 72,3%. Concluyendo que, el apoyo de las políticas gubernamentales a través del fortalecimiento de recursos resulta en Pymes con mejor productividad en la ciudad de Makassar.

De igual manera, Bayo (2021) en su tesis donde se habla de la elaboración de un plan estratégico para el desarrollo de la empresa BIOFOTÓNICA

CHILE, que se encuentra dentro del mercado de productos odontológicos. Siendo su objetivo general que la rentabilidad de la empresa anteriormente mencionada aumente y así, que un desarrollo sostenible con el paso de los años. Mientras que sus objetivos específicos que se utilizaron fueron conocer el mercado del rubro odontológico, estudiar a la competencia, descubrir cualidades de los clientes y finalmente la elaboración del plan estratégico. Se concluyó que, se pudo elaborar un plan estratégico para la empresa.

A nivel nacional tenemos que, Meneses y Tineo (2022) investigaron sobre la gestión empresarial y sus efectos en la competitividad. Siendo su objetivo descubrir los efectos de la gestión empresarial en el crecimiento y productividad de las Mypes. La metodología que se empleó fue no experimental descriptiva. Mientras que, los resultados señalaron que, si hay una relación fundamental entre las variables en las Mypes del rubro de la textilera, con un valor de significancia de 0.001. El estudio concluye que, las variables competitividad y gestión empresarial tienen una relación relevante con una correlación positiva de 0.719.

Asimismo, Quispe (2022) en su investigación que nos informa acerca de la competitividad de empresas logradas por la gestión empresarial. Siendo su objetivo descubrir la importancia de una buena gestión empresarial para el aumento de fortalezas de las empresas de orégano. La metodología empleada fue no experimental y transversal, descriptivo - casual. Los resultados mostraron que, un 43% indican que casi siempre se instaura la gestión empresarial, el 28% dice que a veces, el 24% señala que siempre, el 3% casi nunca y el 2% expresa que nunca. Se concluyó que, a mejor gestión empresarial, mayor competitividad.

Además, Ugarte (2022) en su investigación que informa de la gestión empresarial y su influencia en la competitividad de una empresa de exportación de productos hidrobiológicos. Siendo su objetivo determinar la influencia de la gestión en la competitividad. La metodología empleada fue no experimental descriptivo-causal. Los resultados mostraron que, en la

gestión empresarial, la categoría alto con un 89.60%, la regular un 10.40%, y la baja un 0%; mientras que, la variable competitividad fueron 85.40%, 14,60%, y 0% respectivamente. En conclusión, la gestión empresarial tiene una importante influencia en la competitividad.

Según Sánchez (2021) con su investigación muestran la productividad laboral y gestión empresarial. Siendo su objetivo demostrar los efectos de la gestión empresarial en Autoservicios el Centro BAGUA GRANDE. La metodología empleada fue Cuantitativa descriptiva. Los resultados mostraron que, de todos los encuestados se descubrió que la Gestión Empresarial se encuentra en un nivel medio con 54.5% y un nivel bajo con 45.5%, y se encontró que la Productividad es regular en un 20% y baja en un 80%. El estudio concluyó que, se tiene un grado de correlación positiva de nivel medio con el $r= 0.502$.

De acuerdo, López, Rodríguez y Trujillo (2021) investigaron sobre la influencia de la gestión empresarial en la competitividad de empresas pesqueras en la ciudad de Piura. Siendo su objetivo el análisis de las empresas del sector pesquero. La metodología empleada fue Cuantitativa. Los resultados mostraron que, la correlación Pearson es de $r= 0.501$ con un $p_valor= 0.005$, lo que señala que se tiene una relación importante y directa entre estas dos variables. En conclusión, se descubrió que la gestión empresarial (junto con sus dimensiones) tiene una influencia de 50.6% sobre la competitividad de las empresas pesqueras en Piura.

Finalmente, Quispe (2017) con su estudio sobre las variables de productividad laboral y la gestión empresarial. Siendo su objetivo descubrir la relación entre estas variables. La metodología empleada fue no experimental. Los resultados mostraron que, el 26.3% están conformes con la Productividad de la empresa, mientras que un 73.7% no están ni conformes ni disconformes; y en cuanto a la Gestión empresarial 36.8% están muy conformes, mientras que el 63.2% no están ni conformes ni

disconformes. El estudio concluyó que, la relación de estas 2 variables es positiva con su p valor = 0.023.

Primero se abordan las teorías de la gestión empresarial, como la teoría de Pacheco y Rodríguez (2019) la cual supone que aplanan la jerarquía corporativa para fomentar la innovación, es entender y usar aquellas herramientas para la administración, las normas y las habilidades para evaluar, junto con emplear la calidad pueden conseguir que la empresa crezca bastante, y que pueda permanecer en el mercado. Además que, según Armeliza, Hasanah y Mulyasari (2020) la gestión empresarial es valiosa para el funcionamiento adecuado de la economía, ósea a la cualidad de examinar distintas situaciones dentro de la economía para producir los bienes y servicios que sean aceptados por los posibles clientes. La globalización ha permitido que las empresas consigan los equipos, herramientas y materia prima necesaria para realizar productos o servicios que puedan satisfacer a los clientes.

Los enfoques conceptuales son los siguientes: La gestión empresarial se define como la organización de las actividades de la empresa. Los gerentes del área comercial observan las distintas operaciones y apoyan a los trabajadores a conseguir su máximo nivel de productividad. Además, se encarga de la capacitación de nuevos trabajadores, y colaborar con el cumplimiento de objetivos de la empresa (Rodríguez 2019). Por otro lado, la gestión empresarial tiene la responsabilidad principal de administrar las tareas administrativas de una empresa. Una empresa puede esperar que usted ayude con su programa de marketing. También puede pedirle que realice un análisis presupuestario para descubrir formas en que la empresa puede reducir costos, con una comprensión astuta de los procedimientos contables de marketing y administrativos que se requieren para administrar un negocio (Raut et al. 2019).

Las dimensiones que se emplearán para la gestión empresarial se definen como: La planificación: de acuerdo a Albert et al. (2021) se refiere a un proceso que expone detalladamente los objetivos de las empresas y cómo cumplirlas. Elaborando la hoja de ruta destinada para la organización, desde la visión de marketing, finanzas y operaciones, es un documento importante dirigido a las audiencias externas e internas de una empresa, también puede servir para mantener el equipo ejecutivo de una empresa en la misma página sobre los elementos de acción estratégicos y estar en la dirección correcta para alcanzar los objetivos. Otro punto es que Calderón y Westin (2021) señalan que la planificación se realiza en el momento que las personas interesadas de gran importancia para las empresas dialoguen para realizar las estrategias necesarias para el desarrollo y sostenibilidad de la empresa. El plan de negocio describe la planificación general necesaria para iniciar y administrar un negocio exitoso, y eso incluye las ganancias, teniendo en cuenta todo, desde evaluar la competencia y descubrir cómo encaja su negocio en la industria hasta evaluar la moral de los empleados y planificar cómo retener el talento, siempre beneficiando a ambas partes.

La organización: De acuerdo a Schoeneborn, Kuhn y Kärreman (2019) se refiere a la manera de diseñar cómo estará distribuida la empresa. Estableciendo los deberes laborales de cada área, algunos del área productividad, otros más administrativos, finanzas, gerencia, etc. Así, todos en las empresas conocerán sus responsabilidades que se les han asignado. Besio, Gay y Serrano (2020) indican que, la organización es la forma en la que está ordenada la empresa, señalando los distintos tipos de área con diferentes responsabilidades, trabajando en colaboración para alcanzar un objetivo que tienen en común, buscando que sea en un tiempo determinado por la empresa.

El personal: De acuerdo con Çelik (2018) es muy importante obtener empleados con las capacidades necesarias para desenvolverse correctamente dentro de la empresa. Estos trabajadores le brindarán valor a la organización para que esta pueda competir con las otras. Se debe buscar

maneras de que estas personas calificadas se queden a laborar, pero para esto se deben sentir satisfechas y que su salud no esté en riesgo. Además, Rizki, Nila y Widian (2020) menciona que la manera de trabajar de los trabajadores es un factor fundamental en el desarrollo de una organización, por lo cual es necesario que esta impulse el desempeño de su personal.

La dirección: De acuerdo a Fries, Kammerlander y Leitterstorf (2021) es guiar a al personal para el desarrollo correcto de las actividades empresariales; siendo los administrativos los que fijan las labores que tendrán los trabajadores para que obtengan los objetivos de la empresa, y alcanzar las metas que está tiene establecido. Asimismo, By (2021) señala que, la dirección es un proceso que emplean los gerentes para guiar, dirigir e influir en el trabajo de sus subordinados en la dirección deseada. También es la capacidad que tiene el gerente de la empresa para inducir a los empleados a trabajar con confianza y vigor.

El control: De acuerdo a Hewing et al. (2020) consiste en el seguimiento y aseguramiento del desempeño de los trabajadores y de conseguir las metas que se han sido fijadas, de allí la importancia de administrar y controlar las operaciones realizadas para generar bienes y servicios. Se utilizan distintas técnicas para conseguir los objetivos de la organización en un tiempo determinado. Mientras Dong y Li (2020) indican que el control es el proceso mediante el cual se supervisa la operación de cada trabajador de la empresa y se realizan las actividades indispensables para controlar los procesos, garantizando el buen rendimiento de los trabajadores.

Las teorías relacionadas a la productividad, como la teoría de Surya et al. (2021) consiste en el número de insumos utilizados para la creación de productos y servicios, señalando a los trabajadores, el tiempo laboral y los recursos financieros, consiguiendo un buen producto que consiga la satisfacción de sus clientes, superando sus expectativas, y se consiga un tiempo establecido, siempre asegurándonos de su calidad. Los autores Isham, Mair y Jackson (2021) mencionan que, la productividad

es el hacer un trabajo de alta calidad por parte del empleado con buena eficiencia. Se mide el rendimiento del empleado en un tiempo determinado. Se requiere que la producción sea vendible y utilizable y de buena calidad. También se mide como la producción de trabajo por hora hombre trabajada, esta medición tiene en cuenta la calidad y la eficiencia. Mientras que para Wannakrairoj y Velu (2021) la productividad está definida como una relación que existe entre la cantidad de la producción y de los insumos utilizados. Dicho de otra manera, se encarga de la medición de la eficiencia con la que usó los insumos. Además, la productividad es fundamental para que una empresa se vuelva más competitiva y sea sostenible en el tiempo, sino que, colabora en el crecimiento de la economía.

Las dimensiones que se emplearán para la productividad se definen como:
La eficiencia: De acuerdo a Waltersmann et al. (2021) se refiere a la capacidad de conseguir un objetivo con poco o nulo desperdicio, y con poco esfuerzo y energía. La eficiencia es poder alcanzar los resultados utilizando de manera adecuada los recursos que tenemos. Con esto se quiere decir que, si se consigue el objetivo, como podría ser la optimización de procesos, sin desperdicio entonces es eficiente. Por otro lado Meutia, Ramadhani y Adam (2019) mencionan que, la eficiencia mide el nivel de rendimiento alcanzado frente a un estándar. Un alto nivel de eficiencia genera el mayor volumen posible de bienes con la menor cantidad mínima de insumos.

La eficacia: De acuerdo a Lin y Hong (2020) se refiere a la relación que hay entre los resultados de producción con los objetivos establecidos por la empresa. Ser eficaz es organizar las tareas para realizar las más importantes para conseguir los objetivos e incluso superarlos. Así, conocer qué tanto se puede lograr el máximo resultado posible, y realizar acciones para que este pueda mejorar. Por otro lado Marfinov y Pratama (2020) señalan que, la eficacia es la competencia de una organización para conseguir sus objetivos señalados en las condiciones establecidas. Es una conexión entre una proyección de la producción y sus resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, a causa de que llevó a lo práctico los conocimientos adquiridos durante el estudio. Con el objetivo de solucionar problemas existentes con esos conocimientos (Paniagua y Condori 2018). Por medio de los conocimientos adquiridos por una investigación científica busca resolver necesidades/problemas. Como se encarga de observar e investigar acerca de problemas actuales debe señalar soluciones actuales. Además, la descripción de los problemas es de un contexto específico, por lo tanto, las soluciones deben estar enfocadas en dicho contexto donde se realizó el estudio (Arispe et al. 2020).

El enfoque fue cuantitativo porque los resultados se fijaron por medio de números estadísticos, que se representaron mediante tablas y figuras de la investigación. Este enfoque es óptimo cuando se desea conocer las magnitudes o acontecimientos de los fenómenos, y poder demostrar si la hipótesis formulada en el estudio es acertada. Algunas de las características de este enfoque son las siguientes: ser lo más objetivo posible durante el proceso de investigación científica, explicar los fenómenos que se presentan en la empresa que es donde se llevó a cabo el estudio, y los datos deben tener confiabilidad y validez (Hernández y Mendoza 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Mientras que, tuvo un diseño pre-experimental debido a que, se realizó en base a su problemática para dar una posible solución y posteriormente determinar los efectos (Arias 2020). Las características de este diseño fueron las siguientes: Se puede llevar a cabo un pre - test y un post – test,

solamente hay un grupo donde se realiza el estudio, se ejecuta las medidas en un máximo de dos tiempos distintos (Arias 2020). Asimismo, están las características de que solo es un grupo y el control que se realiza es el mínimo. Los participantes que servirán para obtener los datos y realizar el estudio son voluntarios (Arispe et al. 2020).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Gestión Empresarial

La variable independiente es aquella que se puede emplear por los autores para explicar el objeto del estudio que se realiza. Se encarga de explicar una alteración de la variable dependiente (Espinoza 2018).
Definición Conceptual: La gestión empresarial se define como la organización de las actividades de la empresa. Los gerentes del área comercial observan las distintas operaciones y apoyan a los trabajadores a conseguir su máximo nivel de productividad. Además, se encarga de la capacitación de nuevos trabajadores, y colabora con el cumplimiento de objetivos de la empresa (Rodríguez 2019).
Definición Operacional: La gestión empresarial se midió según sus dimensiones, que brindaron el conocimiento de si la dirección de la empresa se encuentra bien consolidada. Siendo sus dimensiones la planificación, organización, el personal, dirección y el control (Quispe 2017).
Indicadores: Los indicadores de la presente variable fueron elaborados en relación a sus dimensiones mencionadas anteriormente. La planificación = $(N.^{\circ} \text{ de días de reuniones asistidas} / N.^{\circ} \text{ de reuniones programadas}) * 100\%$; la organización = $(N.^{\circ} \text{ de estaciones encargadas} / N.^{\circ} \text{ de estaciones utilizadas}) * 100\%$; el personal = $(N.^{\circ} \text{ de capacitaciones recibidas} / N.^{\circ} \text{ de capacitaciones programadas}) * 100\%$; la dirección = $(N.^{\circ} \text{ de días de consulta asistidas} / N.^{\circ} \text{ de días de disponibilidad del Gerente General}) * 100\%$; y el control = $(N.^{\circ} \text{ de tareas cumplidas} / N.^{\circ} \text{ de tareas programadas})$

* 100%. Escala de medición: Razón

Variable dependiente: Productividad

La variable dependiente es aquella que varía según las acciones de la variable independiente. Establecen los conocimientos para determinar los resultados del estudio (Espinoza 2018).

Definición Conceptual: La productividad está definida como una relación que existe entre la cantidad de la producción y de los insumos utilizados.

Dicho de otra manera, se encarga de la medición de la eficiencia con la que usó los insumos. Además, la productividad es fundamental para que una empresa se vuelva más competitiva y sea sostenible en el tiempo, sino que, colabora en el crecimiento de la economía (Wannakraioj y Velu 2021).

Definición Operacional: La productividad se midió según sus dimensiones para conocer los recursos utilizados y productos que se obtuvieron.

Teniendo a la eficiencia y la eficacia como dimensiones, porque el valor de la productividad = eficiencia * eficacia (Pérez 2021).

Indicadores: Los indicadores de la presente variable fueron elaborados en relación a sus dimensiones mencionadas anteriormente. Eficiencia = (Tiempo trabajado (min) / Tiempo programado (min)) * 100%; y Eficacia = (Producción real (Kg.) / Producción esperada (Kg.)) * 100% (Pérez 2021).

Escala de medición: Razón

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es definida como grupo de casos que cuentan con características similares dentro de un lugar específico (Arispe et al. 2020).

Para obtener la cantidad de la población se deben emplear los criterios de inclusión y los de exclusión. Primero, como criterio de inclusión tuvimos que pertenezcan a la empresa manufacturera de instrumental odontológico llamada CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Asimismo, como criterio de exclusión, se eligió lo siguiente: que trabajen en el área de producción de

la empresa. Con los presentes criterios obtuvimos que la población fuera el personal de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. que labora dentro del área de producción.

3.3.2. Muestra

La muestra es definida como un subgrupo de los casos del total de la población de donde se obtiene la información (Arispe et al. 2020). Regularmente se utiliza una fórmula para descubrir cuál es la cantidad que fue nuestra muestra, sin embargo, es utilizada cuando principalmente son números bastante elevados que no permite que el investigador pueda encuestar/entrevistar a todos, pero como en este caso el número total de la población es 8, entonces sí fue posible encuestar a todos y conseguir la máxima confiabilidad (diminuto o nulo margen de error). Por lo tanto, la muestra también fue de 8 trabajadores. Fue una muestra censal.

3.3.3. Muestreo

Hay dos tipos de muestreo, tenemos al muestreo probabilístico y también el no probabilístico. El primero requiere de una rigurosidad científica mucho mayor, dado que, obedece las reglas de probabilidad. Por tal motivo, necesita más tiempo y una mayor cantidad de recursos. El segundo suele ser menos complicado, necesita menos tiempo y son más económicos (Arispe et al. 2020). Por lo tanto, nuestro muestreo fue no probabilístico, porque se ajusta mejor a lo señalado anteriormente, incluyendo el hecho de que no se utilizó una fórmula para encontrar la muestra, sino que se determinó que sea la misma cantidad de la población.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron las personas que cuentan con características idénticas, que fueron escogidas dentro de una población. En el caso del presente estudio, la unidad de análisis fueron los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., empresa en la ciudad de Nuevo Chimbote, porque a través de ellos se buscó medir las variables de gestión empresarial y productividad para el desarrollo de nuestra presente tesis. De acuerdo con Kumar (2018) no hay un límite para las personas que pueden ser estudiadas...Además, nos indica que establecer la unidad de análisis es algo fundamental para cualquier trabajo de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En los estudios científicos, sin importar el enfoque que tengan, los datos se pueden recolectar de manera presencial y virtual, para esto se utilizan diferentes instrumentos y técnicas establecidos... El instrumento seleccionado para la investigación fue de acuerdo a la técnica escogida... En el caso de la encuesta se debió utilizar el cuestionario con las preguntas elaboradas para conseguir los datos necesarios para el estudio (Cisneros et al. 2022). Después de revisar las técnicas que se emplean, elegimos usar la encuesta, que fue nuestra técnica, y como instrumento utilizaremos el cuestionario para nuestro trabajo de investigación. Los autores Jaghsi et al. (2021) La validez tiene como objetivo descubrir si el instrumento utilizado tiene una correcta relación con el tema de investigación, sus variables y dimensiones, mientras que, la confiabilidad se trata de determinar el grado en el un instrumento empleado obtenga los mismos resultados después de un uso repetido.

Tabla 1: Técnicas e instrumentos utilizados

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Con el fin de llevar a cabo el presente estudio se procedió a visitar a la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., solicitando al Gerente General el permiso necesario. Se recolectó la información necesaria sobre la productividad de la empresa y su modelo de gestión empresarial que tiene. Esta información se obtuvo promedio de los instrumentos elaborados para este propósito. Se realizó la encuesta a los trabajadores de la empresa, consiguiendo los datos necesarios para conocer la medida de las dimensiones y descubrir el estado en el que se encontró esta empresa. A continuación, se analizó que errores tiene el actual modelo de gestión empresarial para la creación del nuevo, siendo después aplicado en la empresa, pero antes de eso se realizó un análisis de factibilidad para conocer si es posible para la corporación llevar a cabo estos cambios que se propusieron, fueron los aspectos económicos, que señalaron si la empresa tiene los recursos financieros para estos cambios; el aspecto técnico, si se cuenta con el equipo y herramientas para llevarlo a cabo; y el aspecto operacional, si los trabajadores cuentan con las habilidades necesarias. Con una visita a la empresa, se indicó nuestra propuesta al Gerente, señalando que más que costos, se trata del rendimiento del personal durante su horario laboral, por lo que se consideró factible estos cambios dentro de la corporación y finalmente se visitó las instalaciones nuevamente para descubrir que beneficios en la productividad se obtuvo por medio del nuevo modelo de gestión empresarial.

3.6. Método de análisis de datos

El método de procesamiento de nuestra investigación consistió en el análisis y visualización de datos recolectados. Se utilizó la estadística descriptiva, porque según Bradley (2020) sirven para obtener las medidas de tendencia central, como la media, mediana y moda, además de medidas de dispersión, como el rango y desviación estándar. Se utilizaron tres softwares para el estudio, primero, el Minitab que se utilizó para procesar los datos obtenidos y convertirlos en tablas que se utilizaron en los resultados, junto con el Excel, que es el segundo, mientras que el tercer software, fue el Zotero, que se utilizó para guardar los estudios que se utilizaron para la investigación, y se utilizó para crear de manera automática las citas y referencias.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró en el estudio científico el respeto a la propiedad de conocimiento de los distintos autores que se citaron bajo el correcto uso de ISO-690. Los principios éticos que se tuvo son la beneficencia, porque se ayudó a aumentar la productividad de la empresa; no maleficencia, porque la información recolectada fue para uso únicamente académico, no para perjudicar a la empresa; la autonomía, porque se respetó las reglas que nos indique la empresa, así como solicitar el documento de aceptación; y la justicia, porque fue una relación ética donde la empresa nos brindó información y nosotros le ofreceremos una solución de mejora. En el estudio de Kryukova (2018) se menciona que se debe prestar mucha atención al cumplimiento de las normas éticas en los textos.

IV. RESULTADOS

A continuación, se colocaron las tablas y gráficos que fueron resultados del pre – test. Primero se realizó el instrumento por el cual recogimos los datos, luego se realizó estas tablas y gráficos y finalmente se interpretó la información que nos mostraron. A continuación, se muestra la información que dio una solución al primer objetivo específico: OE1: Determinar la productividad inicial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.

PLANIFICACIÓN

En primer lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión planificación, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 2: Tabla planificación pre - test

PLANIFICACIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de días de reuniones asistidas	N.º de reuniones programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	2	3	66.67	11.76
Empleado 02	2	3	66.67	11.76
Empleado 03	2	3	66.67	11.76
Empleado 04	1	3	33.33	5.88
Empleado 05	2	3	66.67	11.76
Empleado 06	2	3	66.67	11.76
Empleado 07	3	3	100.00	17.65
Empleado 08	3	3	100.00	17.65
			566.67	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de planificación pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. La tabla nos muestra que se realizan 3 reuniones al mes, de los cuales 5 fueron a 2, mientras que, 2 fueron 3 veces, y finalmente que solo uno de ellos vino 1 vez.

Tabla 3: Tabla dinámica planificación pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	66.67
Empleado 02	66.67
Empleado 03	66.67
Empleado 04	33.33
Empleado 05	66.67
Empleado 06	66.67
Empleado 07	100.00
Empleado 08	100.00
Total	70.83

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de planificación pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 70.83%. Según lo que nos muestra, 5 empleados obtuvieron un 66.67%, mientras que otros 2 tuvieron un 100%, y finalmente 1 solo empleado consiguió un 33.33%. Demostrando que no se cumple adecuadamente la asistencia a las reuniones.

Tabla 4: Tabla medidas planificación pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	21.36%	Media	70.83%
Rango	66.67%	Mediana	66.67%
Máximo	100.00%	Moda	66.67%
Mínimo	33.33%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de planificación pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. El valor de la mediana es de 66.67%, la moda es de 66.67%, la desviación estándar es de 21.36%, el rango obtuvo un 66.67%, y el valor máximo es de 100%, mientras que el valor mínimo es de 33.33%.

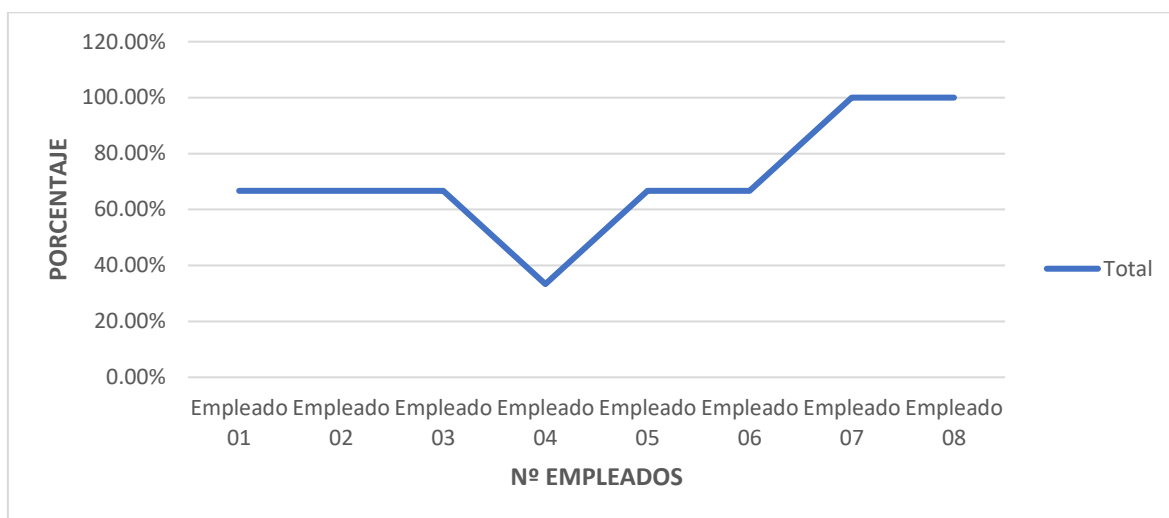


Figura 1: Figura planificación Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión planificación. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Como señala la figura, se puede observar que, solo un empleado tiene el porcentaje es muy bajo.

ORGANIZACIÓN

En segundo lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión organización, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 5: Tabla organización pre - test

ORGANIZACIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de estaciones encargadas	N.º de estaciones utilizadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	1	1	100.00	15.38
Empleado 02	1	2	50.00	7.69
Empleado 03	1	1	100.00	15.38
Empleado 04	1	1	100.00	15.38
Empleado 05	1	1	100.00	15.38
Empleado 06	1	2	50.00	7.69
Empleado 07	1	2	50.00	7.69
Empleado 08	1	1	100.00	15.38
			650.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de organización pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. La tabla muestra que a cada persona se le asignó 1 estación de la cual encargarse, pero por ciertas cuestiones, 3 de ellas terminaron utilizando 2 estaciones de trabajo.

Tabla 6: Tabla dinámica organización pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	50.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	50.00
Empleado 07	50.00
Empleado 08	100.00
Total	81.25

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de organización pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 81.25%. Se muestra que, de los 8 empleados, 5 de ellos obtuvieron un porcentaje de 100%, mientras que, los otros 3 empleados consiguieron un 50%. Mostrando que se necesitan ciertas medidas para mejorar estos resultados.

Tabla 7: Tabla medidas organización pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	25.88%	Media	81.25%
Rango	50.00%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	50.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de organización pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central de los datos. La mediana tiene un valor de 100%, mientras que la moda de los valores es de 100%, la desviación estándar fue de 25.88%, el rango de 50%, el valor máximo fue de 100% y el valor mínimo es de 50%.

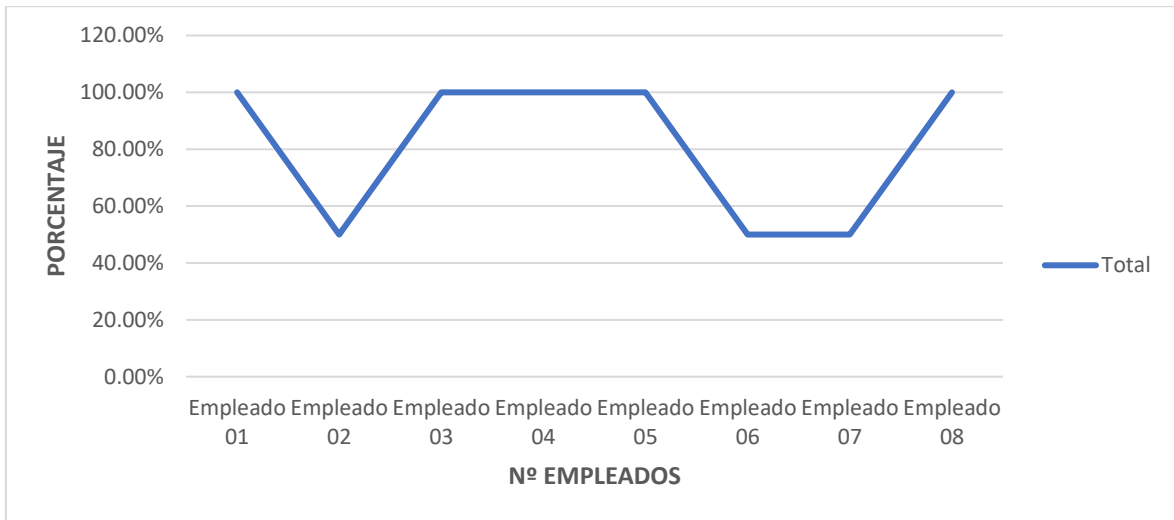


Figura 2: Figura organización Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión organización. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Además, nos muestra que, de los 8 trabajadores, los empleados 2, 6 y 7 obtuvieron un porcentaje bajo.

PERSONAL

En tercer lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión personal, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 8: Tabla personal pre - test

PERSONAL				
N.º EMPLEADO	N.º de capacitaciones recibidas	N.º de capacitaciones programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	3	6	50.00	11.54
Empleado 02	3	6	50.00	11.54
Empleado 03	4	6	66.67	15.38
Empleado 04	3	6	50.00	11.54
Empleado 05	3	6	50.00	11.54
Empleado 06	3	6	50.00	11.54
Empleado 07	4	6	66.67	15.38
Empleado 08	3	6	50.00	11.54
			433.33	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de personal pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Se señala que, el número de capacitaciones que la empresa programó para el mes fue de 6 capacitaciones, de las cuales, 6 empleados fueron 3, y solo 2 a 4 capacitaciones.

Tabla 9: Tabla dinámica personal pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	50.00
Empleado 02	50.00
Empleado 03	66.67
Empleado 04	50.00
Empleado 05	50.00
Empleado 06	50.00
Empleado 07	66.67
Empleado 08	50.00
Total	54.17

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de personal pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 54.17%. Se muestra que, 6 de los empleados que realizaron la encuesta, 6 de ellos obtuvieron un porcentaje del 50%, por otro lado, 2 empleados consiguieron un porcentaje del 66.67%.

Tabla 10: Tabla medidas personal pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	7.72%	Media	54.17%
Rango	16.67%	Mediana	50.00%
Máximo	66.67%	Moda	50.00%
Mínimo	50.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de personal pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Se obtuvieron los siguientes valores, para la mediana un 50%, además que, la moda de los valores fue de un 50%. Por otro lado, la desviación estándar es de un 7.72%, el rango es de un 16.67%, el rango de 66.67% y el mínimo de un 50%.

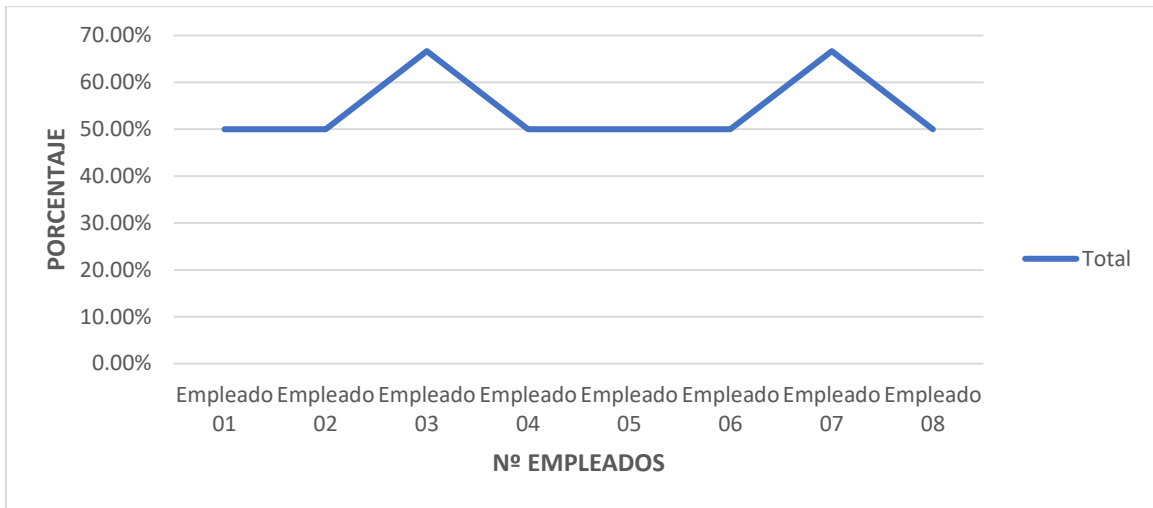


Figura 3: Figura personal pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión personal. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Se muestra que de entro todos los empleados, el tercero y séptimo tuvieron un mejor porcentaje que los demás.

DIRECCIÓN

En cuarto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión dirección, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 11: Tabla dirección pre - test

DIRECCIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de días de consulta asistidas	N.º de días de disponibilidad del Gerente General	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	4	6	66.67	14.29
Empleado 02	4	6	66.67	14.29
Empleado 03	4	6	66.67	14.29
Empleado 04	2	6	33.33	7.14
Empleado 05	4	6	66.67	14.29
Empleado 06	6	6	100.00	21.43
Empleado 07	2	6	33.33	7.14
Empleado 08	2	6	33.33	7.14
			466.67	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de dirección pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Se señala que, los días disponibles que tiene el Gerente General para atender ciertas dudas de los trabajadores es de 6, de los cuales 4 fueron a 4 consultas, 3 a 2, y 1 a 6.

Tabla 12: Tabla dinámica dirección pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	66.67
Empleado 02	66.67
Empleado 03	66.67
Empleado 04	33.33
Empleado 05	66.67
Empleado 06	100.00
Empleado 07	33.33
Empleado 08	33.33
Total	58.33

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de dirección pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 58.33%. Muestra que, hay 8 valores de diferentes empleados, 4 de ellos obtuvieron un porcentaje de 66.67%, mientras que 3 de ellos consiguieron un 33.33%, y finalmente solo 1 empleado obtuvo un 100%.

Tabla 13: Tabla medidas dirección pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	23.57%	Media	58.33%
Rango	66.67%	Mediana	66.67%
Máximo	100.00%	Moda	66.67%
Mínimo	33.33%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de dirección pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores mostrados son los siguientes, para la mediana se tiene un 66.67%, la moda fue un valor de 66.67%. Por otro lado, la desviación estándar fue de 23.57%, el rango obtuvo un 66.67%, el máximo un 100% y el mínimo un 33.33%.

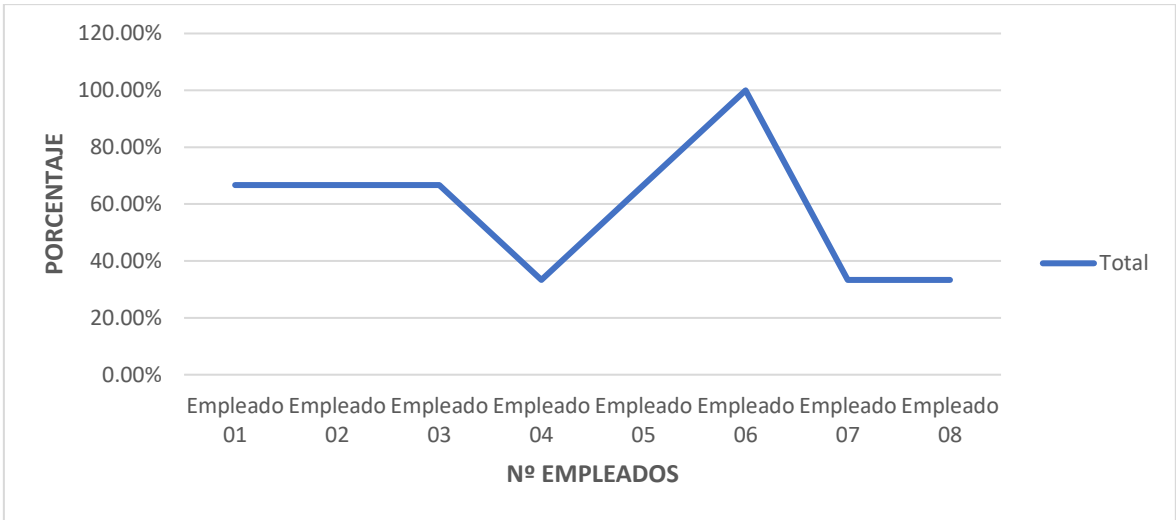


Figura 4: Tabla dirección Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión dirección. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Mostrando que, el empleado número 6 resaltó de los demás, mientras que, el cuarto, séptimo y octavo el porcentaje más bajo.

CONTROL

En quinto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión control, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 14: Tabla control pre -test

CONTROL				
N.º EMPLEADO	N.º de tareas cumplidas	N.º de tareas programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	3	4	75.00	15.79
Empleado 02	3	4	75.00	15.79
Empleado 03	2	4	50.00	10.53
Empleado 04	2	4	50.00	10.53
Empleado 05	2	4	50.00	10.53
Empleado 06	3	4	75.00	15.79
Empleado 07	2	4	50.00	10.53
Empleado 08	2	4	50.00	10.53
			475.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de control pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. La tabla nos señala que, son 4 las tareas programadas, que deben cumplirse correctamente, y demostró que, 3 empleados cumplen solo 3 correctamente, y 5 cumplen 2.

Tabla 15: Tabla dinámica control pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	75.00
Empleado 02	75.00
Empleado 03	50.00
Empleado 04	50.00
Empleado 05	50.00
Empleado 06	75.00
Empleado 07	50.00
Empleado 08	50.00
Total	59.38

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de control pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 59.38%. Nos muestra que, de todos los empleados, 5 de ellos consiguieron un 50%, mientras que 3 de ellos obtuvieron un porcentaje de 75%, Demostrando que, es necesario mejorar la supervisión para asegurar que se cumplan correctamente las tareas programadas.

Tabla 16: Tabla medidas control pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	12.94%	Media	59.38%
Rango	25.00%	Mediana	50.00%
Máximo	75.00%	Moda	50.00%
Mínimo	50.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de control pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se obtuvieron fueron los siguientes, para la mediana un 50%, mientras que, la moda consiguió un porcentaje de 50%. Por otro lado, la desviación estándar un 12.94%, el rango un 25%, el máximo un 75%, y el mínimo un 50%.

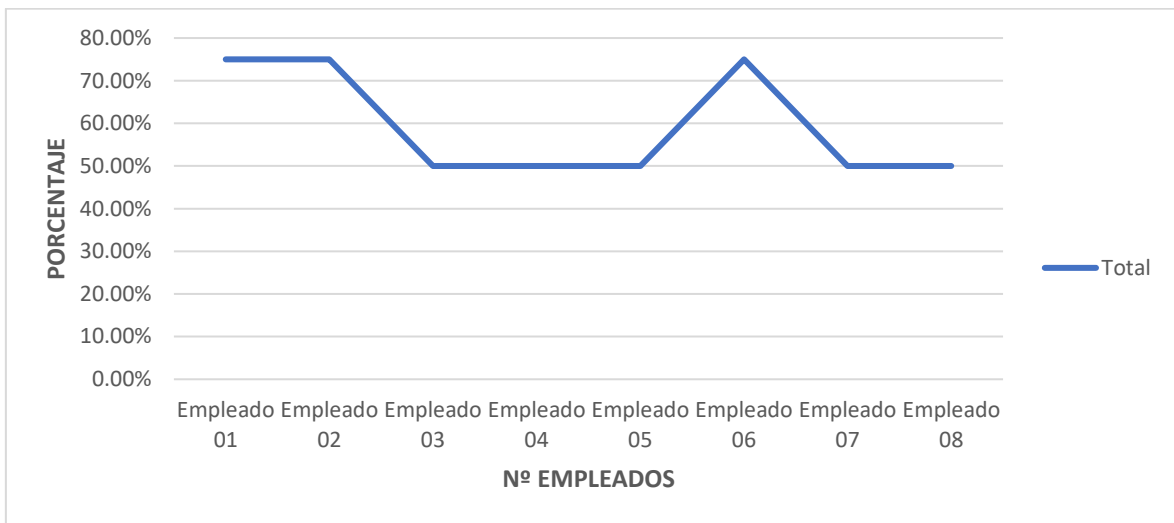


Figura 5: Figura control Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión control. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Nos muestra que, el empleado número 1, 2 y el 6 obtuvieron el mayor porcentaje de entre todos los empleados.

EFICIENCIA

En sexto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión eficiencia, perteneciente a la variable independiente Productividad.

Tabla 17: Tabla eficiencia pre - test

EFICIENCIA				
N.º EMPLEADO	Tiempo trabajado (min)	Tiempo programado (min)	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	480	480	100.00	13.95
Empleado 02	400	480	83.33	11.63
Empleado 03	400	480	83.33	11.63
Empleado 04	400	480	83.33	11.63
Empleado 05	400	480	83.33	11.63
Empleado 06	480	480	100.00	13.95
Empleado 07	400	480	83.33	11.63
Empleado 08	480	480	100.00	13.95
			716.67	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de eficiencia pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. El tiempo programado al día es de 480 minutos (8 horas), Y según los datos obtenidos se demuestra que, por diferentes factores la mayoría de los empleados no consiguen terminar su tiempo programado.

Tabla 18: Tabla dinámica eficiencia pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	83.33
Empleado 03	83.33
Empleado 04	83.33
Empleado 05	83.33
Empleado 06	100.00
Empleado 07	83.33
Empleado 08	100.00
Total	89.58

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de eficiencia pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 89.58%. Nos muestra que, de entro los 8 empleados de la empresa, 3 de ellos obtuvieron un 100% como puntaje en su indicador, mientras que, 5 empelados consiguieron un 83.33%.

Tabla 19: Tabla medidas eficiencia pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	8.63%	Media	89.58%
Rango	16.67%	Mediana	83.33%
Máximo	100.00%	Moda	83.33%
Mínimo	83.33%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de eficiencia pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se obtuvieron son los siguientes, para la mediana un 83.33%, para la moda un 83.33%. Por otro lado, la desviación estándar un 8.63%, el rango un 16.67%, el máximo un 100% y el mínimo un 83.33%



Figura 6: Figura eficiencia Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión eficiencia. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Se muestra que, el primer empleado junto con el sexto y octavo obtuvieron el mayor porcentaje.

EFICACIA

En séptimo lugar, tenemos los datos obtenidos en el Pre – test para la dimensión eficacia, perteneciente a la variable independiente Productividad.

Tabla 20: Tabla eficacia pre - test

EFICACIA				
N.º EMPLEADO	Producción real (Kg.)	Producción esperada (Kg.)	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 02	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 03	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 04	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 05	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 06	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 07	0.9	1.2	75.00	12.50
Empleado 08	0.9	1.2	75.00	12.50
			600.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de eficacia pre – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. La producción esperada del instrumento seleccionado para la investigación es de 1.2 Kg. Sin embargo, no se consiguió este objetivo, llegando a 0.9 Kg.

Tabla 21: Tabla dinámica eficacia pre - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	75.00
Empleado 02	75.00
Empleado 03	75.00
Empleado 04	75.00
Empleado 05	75.00
Empleado 06	75.00
Empleado 07	75.00
Empleado 08	75.00
Total	75.00

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de eficacia pre – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 75.00%. Nos muestra que, como el objetivo es para todos, el valor del indicador es el mismo para todos. Por lo tanto, el porcentaje obtenido por cada empleado es de 75%.

Tabla 22: Tabla medidas eficacia pre - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	0.00%	Media	75.00%
Rango	0.00%	Mediana	75.00%
Máximo	75.00%	Moda	75.00%
Mínimo	75.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de eficacia pre test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana fue de 75%, la moda de 75%. Por otro lado, la desviación estándar fue de 0%, el rango un 0%, el máximo un 75%, y el mínimo un 75%.

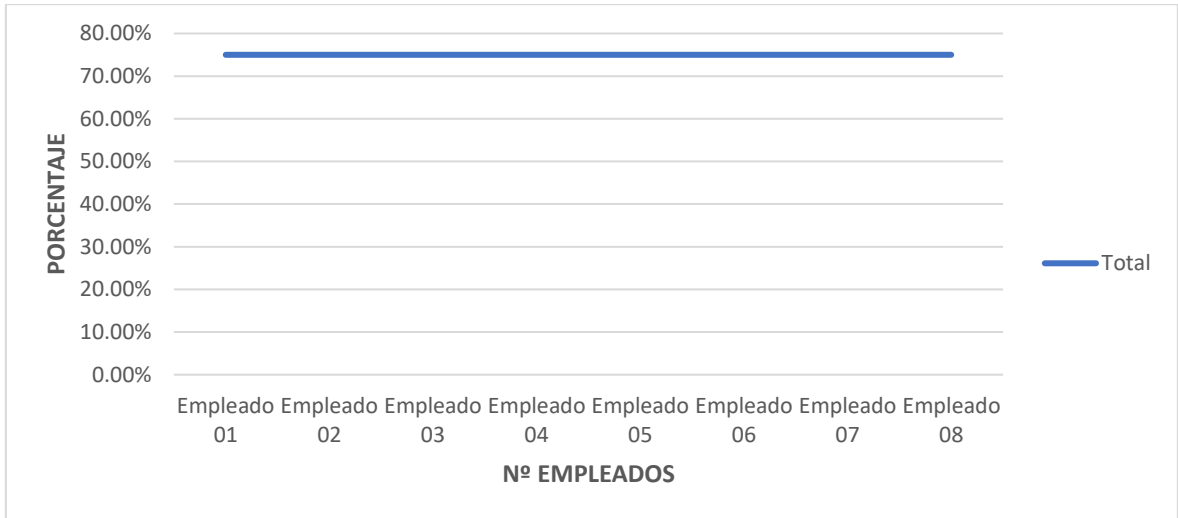


Figura 7: Figura eficacia Pre - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el pre – test para la dimensión eficacia. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Nos muestra que, todos los empleados obtuvieron el mismo porcentaje en la presente dimensión.

Acto seguido se muestran los resultados de las variables, según indicadores:

Tabla 23: Tabla de puntuación de variables pre - test

Variable Independiente: Gestión Empresarial				
Planificación	Organización	Personal	Dirección	Control
70.83%	81.25%	54.17%	58.33%	59.38%
Puntuación (Promedio)				
64.79%				
Variable Dependiente: Productividad				
Eficiencia			Eficacia	
89.58%			75.00%	
Puntuación (Producto)				
67.19%				

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede ver que los resultados del pre – test mostraron que se obtuvo un porcentaje de 64.79% en la gestión empresarial, que cuenta con 5 dimensiones. Y se obtuvo un porcentaje de 67.19% en la productividad, que cuenta con 2 dimensiones. Los porcentajes que se obtuvieron son muy similares.

A continuación, se descubrió ciertos factores de la gestión empresarial que influyen negativamente en la productividad y que se realizó para solucionarlo. Se colocaron para cumplir con el segundo objetivo específico. OE2: Identificar las deficiencias de la empresa para la creación de un nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.

Número 01:

Como primer paso nos centramos en la dimensión planificación, y estuvimos de acuerdo en aumentar la cantidad de reuniones que se realizan, dichas reuniones sirven para que los empleados tengan conocimiento de que se estableció para la empresa, como objetivos, etc. Así que se decidió aumentar de 3 a 4 reuniones, las que se programaron una vez cada semana, el número presente se consiguió por la disponibilidad y planificación realizada por el Gerente general de la empresa.

Número 02:

Como segundo paso vimos lo respecto a la dimensión organización, se pudo encontró que a pesar de que un empleado es contratado para realizar una función en su respectiva estación de trabajo que se le encomendó, hay unos trabajadores que utilizan 2, debido a poco conocimiento de la otra persona en dicha máquina, inasistencia o poco respeto al horario, etc. por lo cual se llevaron ciertos cambios que hicieron que solo una persona termine en 2 tipos de trabajo, quien es el que da el acabado final y el envasado.

Número 03:

Como tercer paso tenemos la dimensión personal, que menciona las capacitaciones establecieron por la empresa, se realizan 6 al mes, sin embargo, decidimos aumentarlo a 8, con el fin que el trabajador esté bien capacitado para realizar bien sus funciones, pero estos no llegan a tener esa cantidad, por diferentes factores, por lo cual se conversó con el Gerente general para concretar que días y en que horario se llevarían a cabo estas capacitaciones para asegurarse que todos las reciban.

Número 04:

Como cuarto paso tenemos la dimensión dirección, donde pertenece el liderazgo y la comunicación, por lo que se obtuvo el número de días disponibles del Gerente general para escuchar, informar o motivar a sus empleados fueron 6, pero no todos eran capaces de ir a verlo por motivos como la falta de tiempo, así que se conversó con él para saber si se podría ampliar esos días disponibles y mencionó que sí, por lo cual se estableció como 8.

Número 05:

Como quinto paso tenemos a la dimensión control, aquí obtuvimos la información de cuantos empleados cumplen con sus tareas encomendadas por la empresa, siendo estas 4, el orden, cumplimiento de asistencia, buen conocimiento de los equipos, y el desempeño; pero no todas se cumplían por lo que se solucionó con la mejora en cuenta a la supervisión para que los empleados terminen sus trabajos, y ese número de incumplimientos de tareas se reduzca bastante.

Número 06:

Como sexto paso se conversó con el Gerente general para que se pueda motivar a los empleados a asistir a reuniones o a preguntar si tienen dudas, para asegurarse

de que exista una jerarquía más horizontal, y los trabajadores se sientan cómodas de poder hablar ya que se sentirían más escuchados y motivados.

Número 07:

Como séptimo paso se utilizó como referencia las 5S para que la empresa pueda estar más ordenada, ya que es algo básico para las organizaciones, como por ejemplo las estaciones de trabajo, la materia prima, un lugar para los desechos y un lugar donde colocar los equipos de protección personal, con el fin de lograr un mejor orden y movilización dentro de la empresa.

Tabla 24: Presupuesto requerido

PRESUPUESTO REQUERIDO		
Nº	MATERIAL	COSTO (S/.)
1	Contenedor de basura	S/ 180.00
2	Varillas para capacitación	S/ 100.00
3	Limpieza	S/ 110.00
TOTAL		S/ 390.00

Fuente: Elaboración propia

Al final, se colocaron las tablas y gráficos que fueron resultados del post – test. Primero se realizó el instrumento por el cual recogimos los datos, luego se realizó estas tablas y gráficos y finalmente se interpretó la información que nos mostraron. A continuación, se muestra la información que dio una solución al tercer objetivo específico. OE3: Evaluar la productividad después de aplicar el nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023.

PLANIFICACIÓN

En primer lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión planificación, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 25: Tabla planificación post - test

PLANIFICACIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de días de reuniones asistidas	N.º de reuniones programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	4	4	100.00	13.33
Empleado 02	4	4	100.00	13.33
Empleado 03	4	4	100.00	13.33
Empleado 04	3	4	75.00	10.00
Empleado 05	4	4	100.00	13.33
Empleado 06	4	4	100.00	13.33
Empleado 07	4	4	100.00	13.33
Empleado 08	3	4	75.00	10.00
			750.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de planificación post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Se señala que, el número de reuniones aumentó a 4. De todos los empleados, 6 fueron a 4 de estas, mientras que, solo 2 empleados fueron a 3 reuniones.

Tabla 26: Tabla dinámica planificación post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	75.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	100.00
Empleado 08	75.00
Total	93.75

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de planificación post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 93.75%. Nos muestra que, 6 de todos los empleados fueron de 100%, y solamente 2 de ellos consiguieron un 75%. Lo que demuestra que el porcentaje de los indicadores mejoró.

Tabla 27: Tabla medidas planificación post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	11.57%	Media	93.75%
Rango	25.00%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	75.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de planificación post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana fue de 100%, la moda un 100%. Por otro lado, la desviación estándar es de un 11.57%, el rango un 25%, el máximo un 100% y el mínimo un 75%.

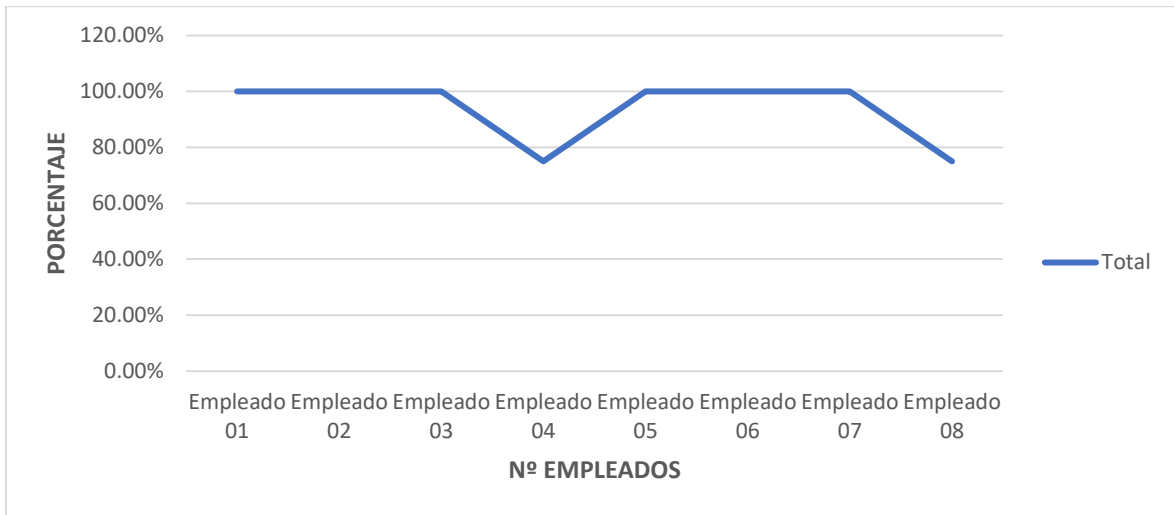


Figura 8: Figura planificación post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión planificación. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Muestra que, el cuarto empleado y el octavo consiguieron el porcentaje más bajo de todos.

ORGANIZACIÓN

En segundo lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión organización, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 28: Tabla organización post - test

ORGANIZACIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de estaciones encargadas	N.º de estaciones utilizadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	1	1	100.00	13.33
Empleado 02	1	1	100.00	13.33
Empleado 03	1	1	100.00	13.33
Empleado 04	1	1	100.00	13.33
Empleado 05	1	1	100.00	13.33
Empleado 06	1	1	100.00	13.33
Empleado 07	1	2	50.00	6.67
Empleado 08	1	1	100.00	13.33
			750.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de organización post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Se señala que, todos los empleados, a excepción de uno, utilizaron la estación de trabajo que se les asignó, y no tuvieron que realizar tareas en otras.

Tabla 29: Tabla dinámica organización post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	50.00
Empleado 08	100.00
Total	93.75

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de organización post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 93.75%. Muestra que, 7 empleados consiguieron un 100%, mientras que, solo un empleado obtuvo un porcentaje de 50%. Demostrando que los valores de los indicadores mejoraron.

Tabla 30: Tabla medidas organización post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	17.68%	Media	93.75%
Rango	50.00%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	50.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de organización post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana obtuvo un 100%, la moda un 100%. Por otro lado, la desviación estándar fue de un 17.68%, el rango un 50%, el máximo 100%, y el mínimo un 50%.

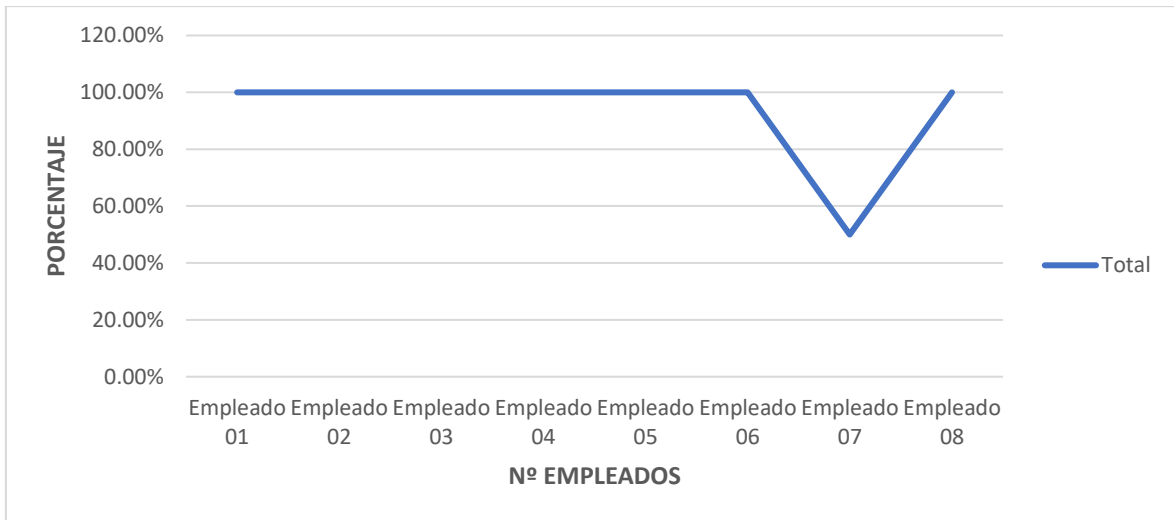


Figura 9: Figura organización post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión organización. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. El séptimo empleado obtuvo el porcentaje más bajo de todos los empleados encuestados.

PERSONAL

En tercer lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión personal, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 31: Tabla personal post - test

PERSONAL				
N.º EMPLEADO	N.º de capacitaciones recibidas	N.º de capacitaciones programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	8	8	100.00	12.90
Empleado 02	8	8	100.00	12.90
Empleado 03	8	8	100.00	12.90
Empleado 04	8	8	100.00	12.90
Empleado 05	8	8	100.00	12.90
Empleado 06	8	8	100.00	12.90
Empleado 07	7	8	87.50	11.29
Empleado 08	7	8	87.50	11.29
			775.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de personal post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Se puede observar que, las capacitaciones que se realizarán son 8 al mes, 6 de los empleados fueron a todas las capacitaciones, mientras que, 2 fueron a 7.

Tabla 32: Tabla dinámica personal post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	87.50
Empleado 08	87.50
Total	96.88

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de personal post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 96.88%. Nos muestra que, 6 de los empleados fueron de un 100%, y 2 de ellos obtuvieron un porcentaje de 87.50%, lo que demuestra que la asistencia a las capacitaciones mejoró.

Tabla 33: Tabla medidas personal post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	5.79%	Media	96.88%
Rango	12.50%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	87.50%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de personal post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana fue de un 100%, la moda un 100%. Por otro lado, la desviación estándar tiene un 5.79%, el rango un 12.50%, el máximo un 100% y el mínimo un 87.50%.

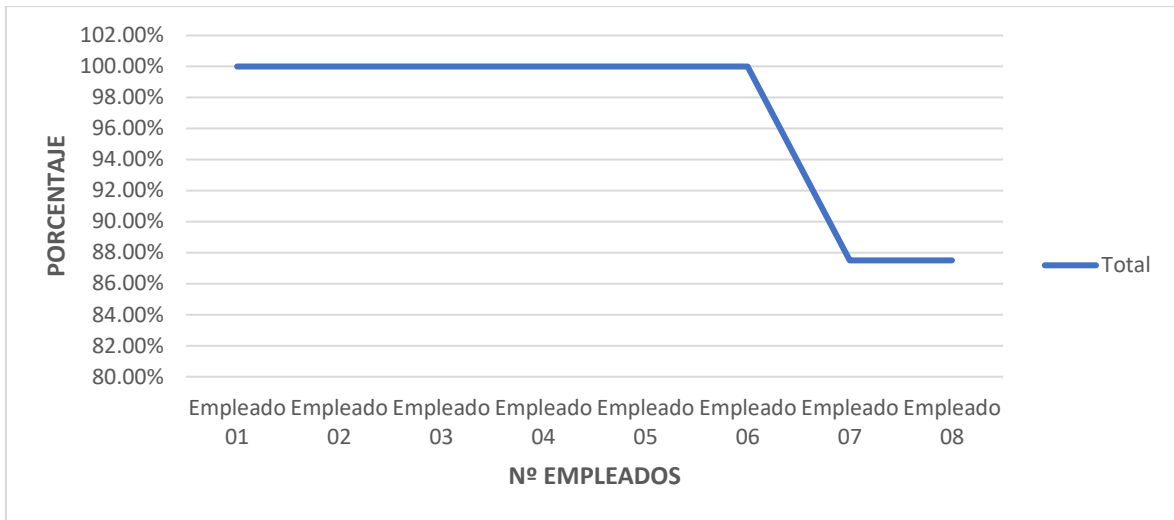


Figura 10: Figura personal post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión personal. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Los empleados 7 y 8 obtuvieron el puntaje más bajo respecto a los demás.

DIRECCIÓN

En cuarto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión dirección, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 34: Tabla dirección post - test

DIRECCIÓN				
N.º EMPLEADO	N.º de días de consulta asistidas	N.º de días de disponibilidad del Gerente General	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	7	8	87.50	11.48
Empleado 02	7	8	87.50	11.48
Empleado 03	8	8	100.00	13.11
Empleado 04	8	8	100.00	13.11
Empleado 05	7	8	87.50	11.48
Empleado 06	8	8	100.00	13.11
Empleado 07	8	8	100.00	13.11
Empleado 08	8	8	100.00	13.11
			762.50	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de dirección post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Muestra que, los días disponibles del Gerente General para resolver ciertas dudas de los empleados es de 8, 5 empleados fueron a 8, y 3 fueron a 7 reuniones con el Gerente.

Tabla 35: Tabla dinámica dirección post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	87.50
Empleado 02	87.50
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	87.50
Empleado 06	100.00
Empleado 07	100.00
Empleado 08	100.00
Total	95.31

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de dirección post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 95.31%. Muestra que, 5 de los empleados obtuvieron un 100%, y 3 de ellos consiguieron un porcentaje de 87.50%. Lo que demuestra que, los datos mejoraron en esta segunda encuesta.

Tabla 36: Tabla medidas dirección post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	6.47%	Media	95.31%
Rango	12.50%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	87.50%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de dirección post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores conseguidos fueron los siguientes, la mediana un 100%, la moda fue de un 100%. Por otro lado, la desviación estándar fue de un 6.47%, el rango un 12.50%, el máximo un 100% y el mínimo un 87.50%.

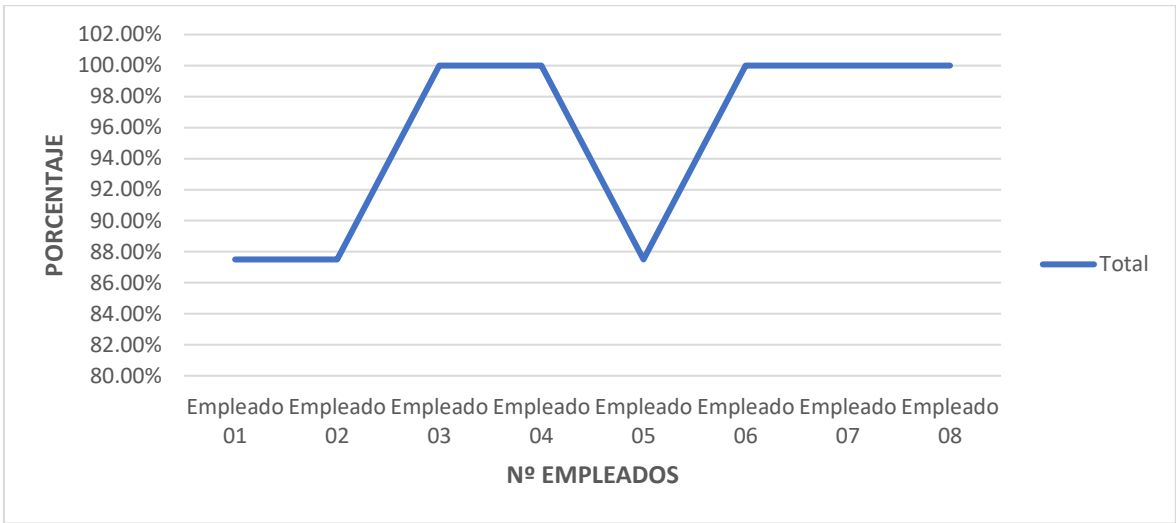


Figura 11: Figura dirección post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión dirección. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Los empleados número 3, 4, 6, 7 y 8 fueron los que obtuvieron un porcentaje más alto que los demás.

CONTROL

En quinto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión control, perteneciente a la variable independiente Gestión empresarial.

Tabla 37: Tabla control post - test

CONTROL				
N.º EMPLEADO	N.º de tareas cumplidas	N.º de tareas programadas	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	4	4	100.00	13.79
Empleado 02	4	4	100.00	13.79
Empleado 03	4	4	100.00	13.79
Empleado 04	3	4	75.00	10.34
Empleado 05	3	4	75.00	10.34
Empleado 06	4	4	100.00	13.79
Empleado 07	3	4	75.00	10.34
Empleado 08	4	4	100.00	13.79
			725.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de control post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Muestra que, el número de tareas programadas fueron 4. De todos los empleados, 5 de ellos realizaron exitosamente 4 de sus tareas, y 3 de ellos lograron 3 tareas.

Tabla 38: Tabla dinámica control post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	75.00
Empleado 05	75.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	75.00
Empleado 08	100.00
Total	90.63

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de control post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 90.63%. Muestra que, 5 de los empleados consiguieron un 100%, y 3 de ellos obtuvieron un porcentaje de 75%. Lo que señala que, la supervisión de la empresa mejoró, para saber que tan bien se cumplen las tareas.

Tabla 39: Tabla medidas control post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	12.94%	Media	90.63%
Rango	25.00%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	75.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de control post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana un 100%, la moda un 100%. Por otro lado, la desviación estándar fue un 12.94%, el rango un 25%, el máximo un 75% y el mínimo un 75%.

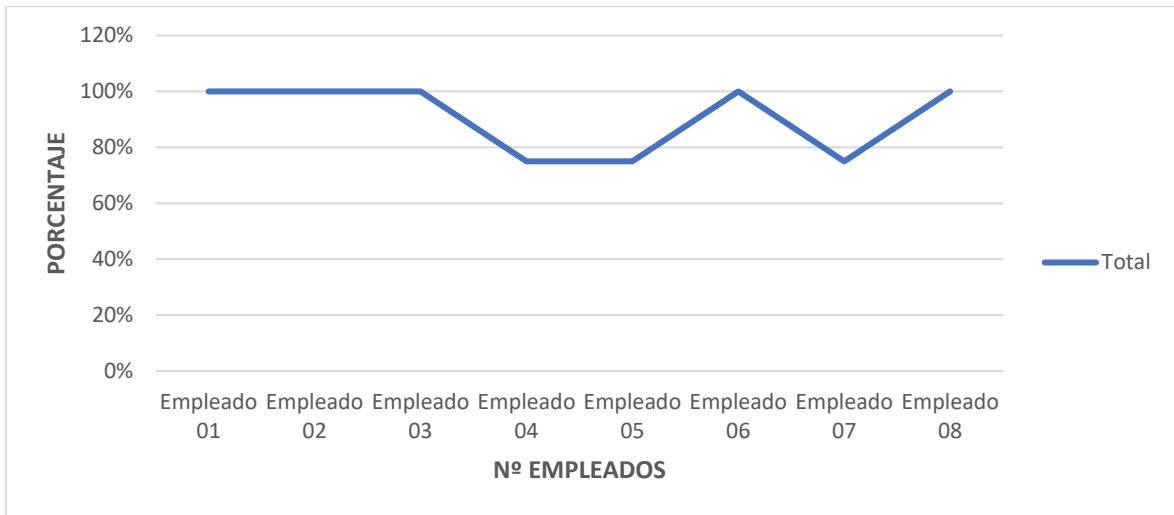


Figura 12: Figura control post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión control. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Se señala que, los empleados 1, 2, 3, 6 y 8 fueron los que tuvieron el porcentaje más alto de todos los empleados.

EFICIENCIA

En sexto lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión eficiencia, perteneciente a la variable independiente Productividad.

Tabla 40: Tabla eficiencia post - test

EFICIENCIA				
N.º EMPLEADO	Tiempo trabajado (min)	Tiempo programado (min)	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	480	480	100.00	12.77
Empleado 02	480	480	100.00	12.77
Empleado 03	480	480	100.00	12.77
Empleado 04	480	480	100.00	12.77
Empleado 05	480	480	100.00	12.77
Empleado 06	480	480	100.00	12.77
Empleado 07	400	480	83.33	10.64
Empleado 08	480	480	100.00	12.77
			783.33	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de eficiencia post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Muestra que, el tiempo programado es de 480 minutos (8 horas), demostrando que 7 empleados consiguen completar sus horas de trabajo.

Tabla 41: Tabla dinámica eficiencia post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	83.33
Empleado 08	100.00
Total	97.92

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de eficiencia post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 97.92%. Muestra que, 7 empleados obtuvieron un porcentaje de 100%, mientras que, solo 1 de ellos consiguieron un porcentaje de 83.33% Lo que demuestra que, la eficiencia de los empleados mejoró.

Tabla 42: Tabla medidas eficiencia post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	5.89%	Media	97.92%
Rango	16.67%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	83.33%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de eficiencia post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, la mediana un 100%, la moda un 100%. Por otro lado, la desviación estándar fue de un 5.89%, el rango fue de un 16.67%, el máximo un 100% y el mínimo un 83.33%.

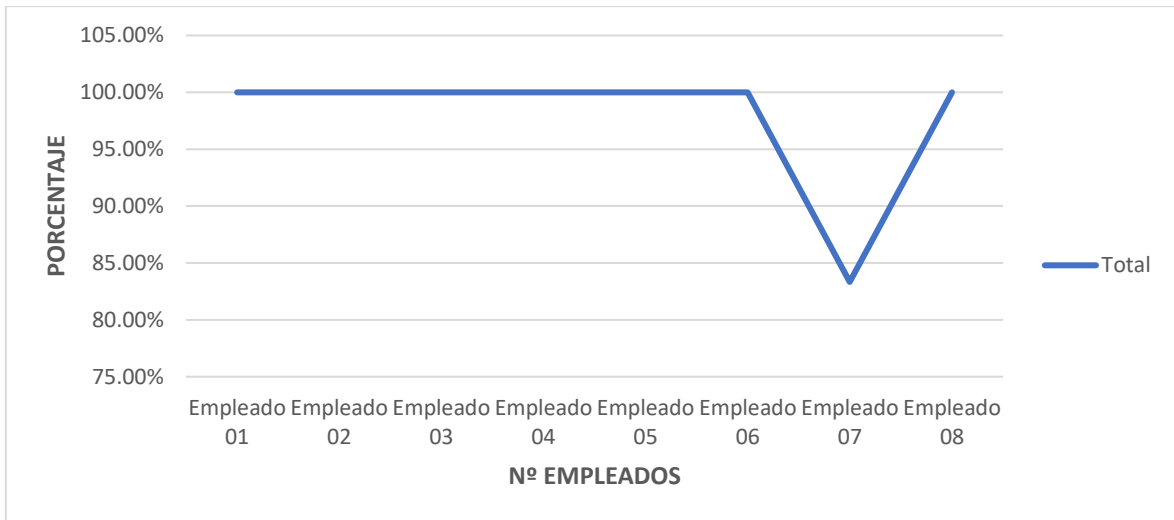


Figura 13: Figura eficiencia post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión eficiencia. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Se señala que, solo uno de los empleados tuvo un porcentaje diferente de los demás.

EFICACIA

En séptima lugar, tenemos los datos obtenidos en el Post – test para la dimensión eficacia, perteneciente a la variable independiente Productividad.

Tabla 43: Tabla eficacia post - test

EFICACIA				
N.º EMPLEADO	Producción real (Kg.)	Producción esperada (Kg.)	INDICADOR (%)	FRECUENCIA (%)
Empleado 01	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 02	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 03	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 04	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 05	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 06	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 07	1.2	1.2	100.00	12.50
Empleado 08	1.2	1.2	100.00	12.50
			800.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla de eficacia post – test, nos muestra los valores obtenidos después de aplicar la encuesta a los empleados de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Muestra que, si bien la producción esperada fue de 1.2 Kg, y la cantidad que consiguió la empresa fue la misma, por lo tanto, se logró alcanzar el objetivo deseado.

Tabla 44: Tabla dinámica eficacia post - test

N.º EMPLEADO	Promedio de INDICADOR (%)
Empleado 01	100.00
Empleado 02	100.00
Empleado 03	100.00
Empleado 04	100.00
Empleado 05	100.00
Empleado 06	100.00
Empleado 07	100.00
Empleado 08	100.00
Total	100.00

Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla dinámica de eficacia post – test, tenemos el promedio de los valores de los empleados, dando un 100.00%. Muestra que, todos los empleados de la empresa consiguieron un porcentaje del 100%, alcanzando la producción esperada de la empresa, que es 1.2 Kg.

Tabla 45: Tabla medidas eficacia post - test

Medidas de dispersión		Medidas de tendencia central	
Desviación estándar	0.00%	Media	100.00%
Rango	0.00%	Mediana	100.00%
Máximo	100.00%	Moda	100.00%
Mínimo	100.00%		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de eficacia post test, se obtuvo las medidas de dispersión y de tendencia central. Los valores que se consiguieron fueron los siguientes, mediana un 100%, la moda un 100%. La desviación estándar fue de un 0%, el rango un 0%, el máximo un 100% y el mínimo un 100%.

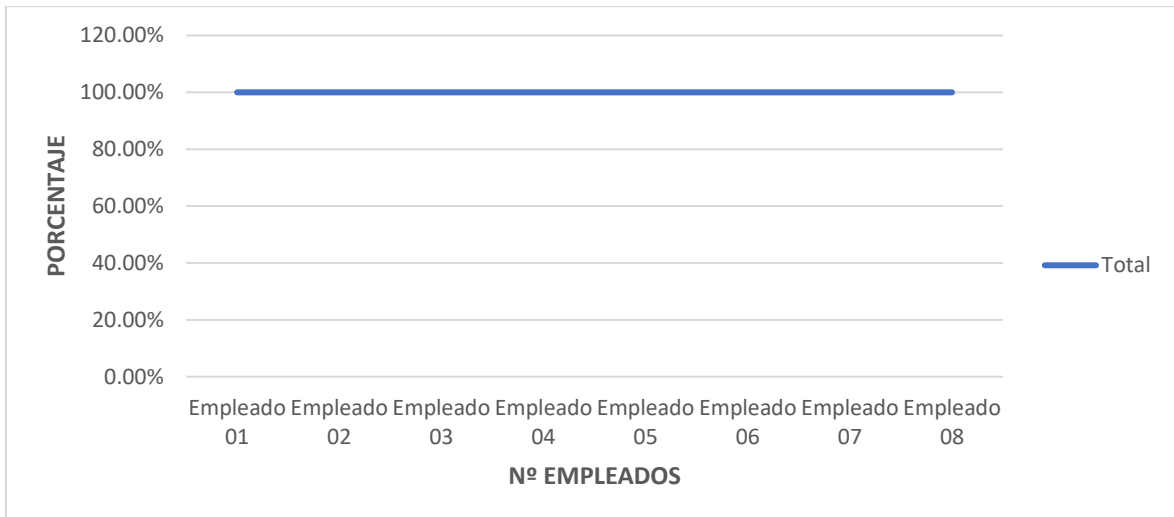


Figura 14: Figura eficacia post - test

Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior, se muestra una línea que representan los datos obtenidos en el post – test para la dimensión eficacia. Se puede visualizar los datos en porcentaje y en la parte de abajo el número de empleado. Se señala que todos los empleados alcanzaron un porcentaje del 100%. Alcanzando la producción esperada.

Acto seguido se muestran los resultados de las variables, según indicadores:

Tabla 46: Tabla de puntuación de variables post - test

Variable Independiente: Gestión Empresarial				
Planificación	Organización	Personal	Dirección	Control
93.75%	93.75%	96.88%	95.31%	90.63%
Puntuación (Promedio)				
94.06%				
Variable Dependiente: Productividad				
Eficiencia			Eficacia	
97.92%			100.00%	
Puntuación (producto)				
97.92%				

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede ver que los resultados del post – test mostraron que se obtuvo un porcentaje de 94.06% en la gestión empresarial, que cuenta con 5 dimensiones. Y se obtuvo un porcentaje de 97.92% en la productividad, que cuenta con 2 dimensiones. Se puede visualizar que, al aumentar la gestión empresarial la productividad también aumenta.

A continuación, se realizó una comparativa de los resultados Pre – test y Post – test, utilizando el software MINITAB:

Tabla 47: Tabla comparativa planificación

PLANIFICACIÓN	
Pre - test	70.83%
Post - test	93.75%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión planificación, que pertenece a la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 70.83% y el post – test con un valor de 93.75%.

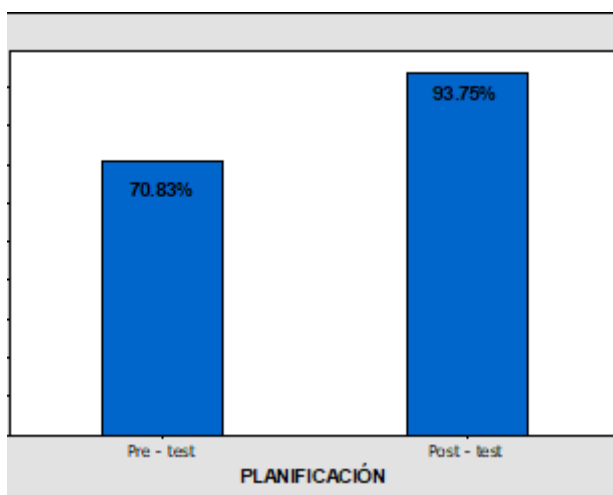


Figura 15: Figura comparativa planificación

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La

dimensión planificación es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 48: Tabla comparativa organización

ORGANIZACIÓN	
Pre - test	81.25%
Post - test	93.75%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión organización, que pertenece a la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 81.25% y el post – test con un valor de 93.75%.

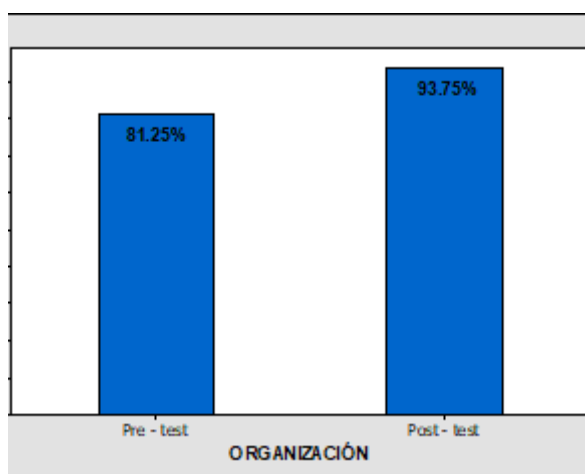


Figura 16: Figura comparativa organización

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión organización es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 49: Tabla comparativa personal

PERSONAL	
Pre - test	54.17%
Post - test	96.88%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión personal, que pertenece a la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 54.17% y el post – test con un valor de 96.88%.

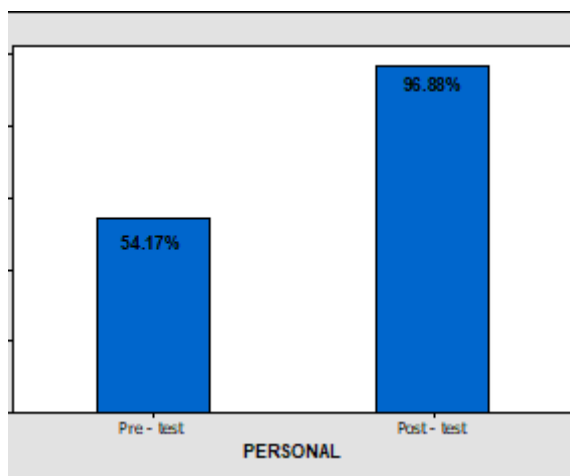


Tabla 50: Figura comparativa personal

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión personal es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 51: Tabla comparativa dirección

DIRECCIÓN	
Pre - test	58.33%
Post - test	95.31%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión dirección, que pertenece a la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 58.33% y el post – test con un valor de 95.31%.

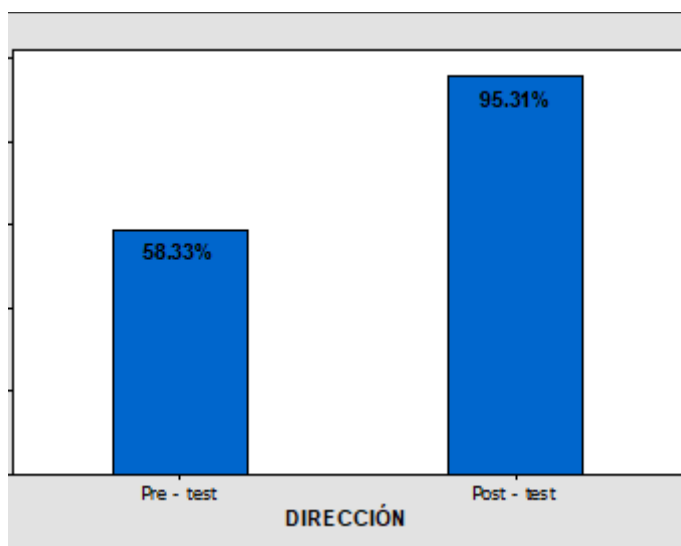


Figura 17: Figura comparativa dirección

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión dirección es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 52: Tabla comparativa control

CONTROL	
Pre - test	59.38%
Post - test	90.63%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión control, que pertenece a la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 59.38% y el post – test con un valor de 90.63%.

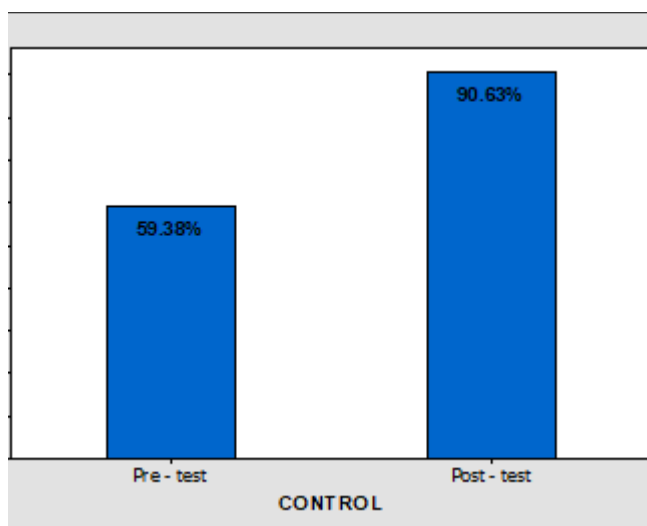


Figura 18: Figura comparativa control

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión control es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 53: Tabla comparativa gestión empresarial

GESTIÓN EMPRESARIAL	
Pre - test	64.79%
Post - test	94.06%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la variable independiente Gestión empresarial. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 64.79% y el post – test con un valor de 94.06%. Señalando así que, la gestión empresarial mejoró.

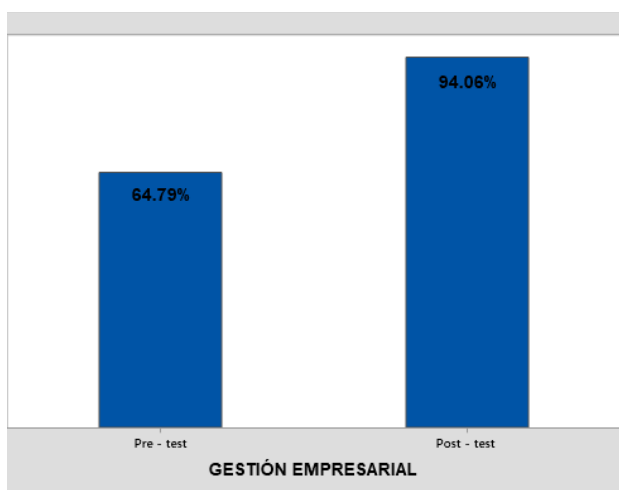


Figura 19: Figura comparativa gestión empresarial

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La variable independiente Gestión empresarial es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 54: Tabla comparativa eficiencia

EFICIENCIA	
Pre - test	89.58%
Post - test	97.92%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión eficiencia, que pertenece a la variable dependiente Productividad. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 89.58% y el post – test con un valor de 97.92%.

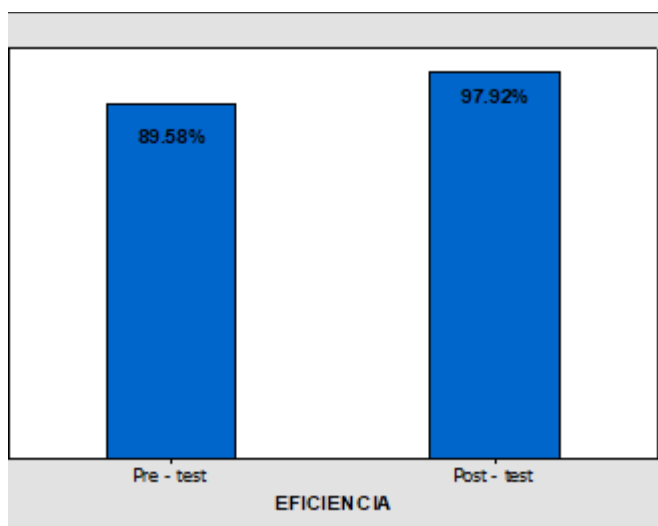


Figura 20: Figura comparativa eficiencia

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión eficiencia es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 55: Tabla comparativa eficacia

EFICACIA	
Pre - test	75.00%
Post - test	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la dimensión eficacia, que pertenece a la variable dependiente Productividad. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 75.00% y el post – test con un valor de 100.00%.

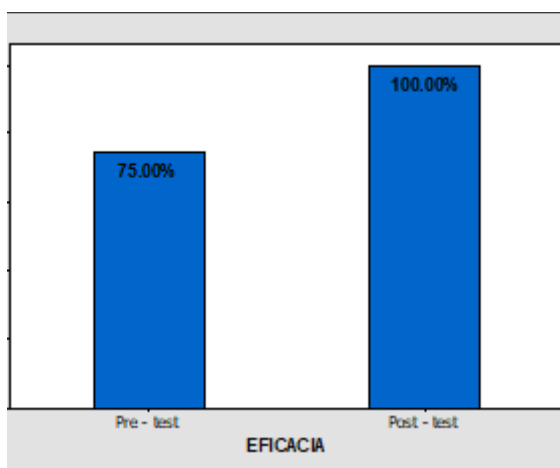


Figura 21: Figura comparativa eficacia

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La dimensión eficacia es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Tabla 56: Tabla comparativa productividad

PRODUCTIVIDAD	
Pre - test	67.19%
Post - test	97.92%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se puede visualizar que se trata acerca de la variable dependiente Productividad. Tenemos 2 datos en porcentaje, el primero se trata del pre – test con un valor de 64.79% y el post – test con un valor de 94.06%. Señalando así que, la Productividad mejoró.

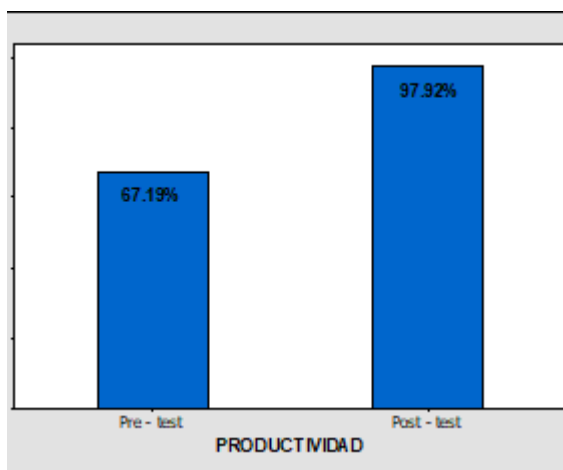


Figura 22: Figura comparativa productividad

Fuente: Minitab

En la figura anterior, se puede observar un gráfico creado con el software estadístico Minitab. Se puede ver un aumento del porcentaje en el post – test. La variable dependiente Productividad es el tema del gráfico, muestra los valores que obtuvo durante la investigación de los autores.

Por todo lo anterior, se puede afirmar que la hipótesis de nuestra tesis, el nuevo modelo de gestión empresarial logrará aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023; es correcta.

V. DISCUSIÓN

En la presente tesis se pueden visualizar de manera completa todas las partes de un trabajo de investigación, siendo estas su introducción, marco teórico, metodología, resultados, conclusiones, y la discusión, en este último se mencionaron datos de nuestro estudio junto a los de otros autores, que hayan tenido sus investigaciones con una o más variables iguales o similares a las nuestras, siendo estas la Gestión empresarial y la productividad. Nuestra empresa es una del sector manufacturero de productos odontológicos, que son fabricados para enviarlos a los clientes; sin embargo, para mejorar nuestra variable independiente fue necesario mejorar el modelo de gestión empresarial de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

A continuación, se mencionaron los resultados de nuestra tesis, que se consiguieron gracias a los datos dados por los empleados de la empresa por medio de las encuestas. La primera dimensión que se tiene es la planificación, que se trata de los objetivos, misión y visión de la empresa. El indicador utilizado para medir esta dimensión fue una relación entre el número de reuniones a las que un empleado asiste con el número de reuniones totales que realiza el Gerente general para dar a conocer que objetivos se tendrán y que se busca, valor dado en porcentaje. Este número total de reuniones fue de 3, pero no todos los empleados asisten todos los días que se requiere, por lo que resultó en un promedio de 70.83% en el pre – test, mientras que en el post – test fue de 93.75%. De acuerdo con Ugarte (2022) se menciona que prevalece el alto uso de la planificación con un 93.80%, mientras que un 6.20% en el uso medio, lo que nos muestra la importancia de la planificación para los trabajadores. Además, Meneses y Tineo (2022) mencionan en sus resultados que la planificación tiene una gran relación con las Mypes; en su estudio se les preguntó a sus trabajadores su nivel de acuerdo o desacuerdo, obteniendo que un 22% está de acuerdo con la planificación y con la competitividad.

Seguidamente, como segunda dimensión tenemos la organización, en nuestra tesis se utilizó para conocer si los empleados utilizan únicamente las estaciones que se les asignaron para trabajar. Como indicador se tiene una relación entre el número de estaciones que se le encargó entre el número de estaciones que utiliza, dando el valor en porcentaje. Se determinó que hay 3 personas que trabajan usando 2 equipos, ósea, 3 trabajadores que obtuvieron un porcentaje del 50% en el pre – test, consiguiendo en la dimensión un valor promedio de 81.25%, mientras que en el post – test se obtuvo un 93.75% con solo una persona con 50%, por lo cual se puede decir que se mejoró la organización de la empresa. Según Sánchez (2021) en la empresa de autoservicios en el cual hizo su estudio la dimensión organización está en un 63.3% en el nivel bajo, un 27.3% en el nivel medio, y en el nivel alto solo un 9.1%, por lo cual no se distribuyen las actividades que debe hacer cada uno

Luego, como tercera dimensión tenemos a personal, que se trata de las habilidades de los trabajadores, por lo cual para medirla se estableció un indicador sobre las capacitaciones, siendo este una relación entre número de capacitaciones recibidas entre capacitaciones programadas por la empresa, valor dado en porcentaje. En el pre – test se obtuvo un promedio de 54.17%, mientras que en el post – test aumentó a un 96.88%. En el estudio de Quispe (2017) resultó que un 57.9% no está de acuerdo ni desacuerdo, un 36.8% en desacuerdo, y 5.3% de acuerdo. Por lo que se puede decir que es necesario brindarle conocimientos a los trabajadores para que pueden estar más de acuerdo con su dimensión personal.

Después, como cuarta dimensión tenemos a la dirección, dimensión que se trata de la comunicación y el liderazgo. Para encontrar su valor usamos un indicador sobre días en que un trabajador puede ir a ver al Gerente general, para preguntarle por ciertas dudas o para comentar ciertas cosas que se necesiten, o como mejorar el ambiente laboral. Se trata de una relación entre

el número de días de consulta asistidas por el empleado y el total de días disponibles del Gerente general para este tipo de reuniones, en nuestro estudio obtuvimos en el pre – test un 58.33%, mientras que, en el post – test un 95.31%. Según QUISPE (2022) el 37.5% de los empleados dice que siempre se realizan motivaciones a los empleados, mientras que un 33.3% dicen que casi siempre, y 29.2% dicen que a veces.

Además, como quinta dimensión se tiene al control, que se trata de la supervisión a los empleados para que estos llevan a cabo sus tareas, por lo que, su indicador será una relación entre el número de tareas cumplidas por el trabajador y la cantidad de tareas establecidas por la empresa. En el pre - test un 59.38% como promedio de la dimensión, aumentando para el post-test con un 90.63%, dando a entender que hubo un mejor cumplimiento de las tareas en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C. Conforme a Sánchez (2021) en su estudio se puede visualizar que la dimensión control está en un 54.5% del nivel medio, un 36.4% en el nivel bajo, y un 9.1% en el nivel alto, por lo tanto, sería necesario una mejora en la dimensión control.

Continuando, tenemos la sexta dimensión que fue la eficiencia, que pertenece a la variable productividad. La eficiencia se trata de aprovechar los recursos con los que se cuenta para buscar una mejor productividad en la empresa. Como indicador se tendrá una fórmula respecto al recurso tiempo, siendo una relación entre el tiempo trabajado y el tiempo programado. No todos cumplen con el horario laboral establecido por la empresa por distintos factores, pero la empresa debe hacer respetar dicho horario para que no haya desperdicio de tiempo. En el pre – test se obtuvo un promedio de 89.58% para la dimensión, sin embargo, aumentó a 97.92% en el post – test. Por lo tanto, se puede observar que la eficiencia mejoró. Según Sánchez (2021) la dimensión eficiencia tiene un nivel bajo de 60% y un nivel regular de 40%.

Terminando tenemos la séptima dimensión, la eficacia. Se trata de cumplir con la cantidad de productos establecidos, es fundamental para cualquier organización. El indicador es una relación entre la producción real (Kg.) y la producción esperada (Kg), En el pre – test se obtuvo un promedio de 75%, mientras que, en el post test se consiguió un 100%, ósea, que se logró alcanzar la producción esperada que fue establecida por la empresa. Según Sánchez (2021) el nivel de eficacia del lugar donde realizó su estudio fue de 80% en el nivel bajo, y 20% en el nivel regular. Lo que indica que se debe buscar una manera de mejorar la eficacia de la empresa.

Finalmente, tenemos las puntuaciones finales de la gestión empresarial y la productividad, el cómo afecta la variable independiente a la dependiente. En el pre – test la gestión empresarial obtuvo un porcentaje de 64.79%, mientras que la productividad consiguió una puntuación de 67.19%. Por otro lado, en los datos que se hallaron en el post – test la gestión empresarial obtuvo un porcentaje de 94.06%, y en la productividad un 97.92%. Según Quispe (2017) determinó que en la empresa donde realizó su estudio, el porcentaje de productividad es 73.7% para los que mencionaron que no están de acuerdo o en desacuerdo, mientras los que están de acuerdo tienen un 26.3%.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, en la presente tesis se logró realizar el objetivo general, que era el diseño de un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023; afirmándolo gracias a los datos conseguidos por medio de la encuesta hacia el personal de la corporación, en el pre – test se obtuvo un 64.79% en la gestión empresarial, sin embargo, en el post – test fue un 94.06%, lo que nos indicó que nuestra variable gestión empresarial mejoró gracias a los cambios que se realizaron, trayendo beneficios para la productividad de la empresa, cuyos datos se muestran a continuación.
2. Así pues, se determinó la productividad inicial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. Este conocimiento adquirido sirvió para saber desde cuanto empieza la productividad y que se tuvo que hacer para aumentarlo, en este primer dato se obtuvo un 67.19%, lo que significa que aún falta mucho para que la productividad de la corporación se considere buena, por lo tanto, es necesario mejorarlo a partir de la gestión empresarial.
3. Además, se identificó las deficiencias de la empresa para la creación de un nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. Entre ellas se encontraron pocas reuniones para la planificación, sesiones de capacitación y días disponibles del gerente general para escuchar al personal, así como, la falta de cumplimientos a estas reuniones, a la asignación de estaciones de trabajo y tareas.
4. Finalmente, se evaluó la productividad después de aplicar el nuevo modelo de gestión empresarial en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023. Se obtuvo el dato para conocer en cuánto se logró mejorar la productividad de la empresa, para determinar si se debe afirmar o negar la hipótesis del presente estudio, la puntuación que se consiguió fue de 97.92%, lo que nos indicó que gracias al modelo de gestión empresarial se mejoró la productividad de la corporación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Seleccionar adecuadamente que técnica e instrumento se utilizarán para futuras investigaciones, para que así, los datos que se obtengan sean los necesarios para buscar una solución a la problemática.
2. Determinar la muestra de manera correcta, no escoger un número que nos traerá un gran margen de error y poca confianza; si la población es pequeña, entonces lo más adecuado podría ser una muestra censal.
3. La correcta utilización de un software que nos permite la gestión de referencias bibliográficas para citar y referenciar en el trabajo de investigación.
4. Conocimiento de software que permitirán realizar tablas y gráficos la investigación, por ejemplo, el Excel y el Minitab.

REFERENCIAS

- ALBERT, C., BRILLINGER, M., GUERRERO, P., GOTTWALD, S., HENZE, J., SCHMIDT, S., OTT, E. y SCHRÖTER, B., 2021. Planning nature-based solutions: Principles, steps, and insights. *Ambio*, vol. 50, no. 8, ISSN 0044-7447, 1654-7209. DOI 10.1007/s13280-020-01365-1.
- ARIAS, J., 2020. *Proyecto de Tesis - Guía para la elaboración*. 2020. S.l.: s.n.
- ARISPE, C., YANGALI, J., GUERRERO, M., LOZADA, O., ACUÑA, L. y ARELLANO, C., 2020. La investigación científica.
- ARMELIZA, D., HASANAH, N. y MULYASARI, I., 2020. Managerial Skills Improvement Of Finance And Management For Small Medium Enterprise. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani (JPMM)*, vol. 4, no. 1, ISSN 2580-4332. DOI 10.21009/JPMM.004.1.05.
- BAYO, A., 2021. *Desarrollo de plan estratégico para el crecimiento de empresa Biofónica Chile en el mercado de equipos y productos odontológicos*. 2021. S.l.: s.n.
- BESIO, C., GAY, P. du y SERRANO, K., 2020. Disappearing organization? Reshaping the sociology of organizations. *Current Sociology*, vol. 68, no. 4, ISSN 0011-3921, 1461-7064. DOI 10.1177/0011392120907613.
- BRADLEY, 2020. Descriptive Statistics vs. Inferential Statistics. *Bradley University Online* [en línea], [consulta: 20 junio 2023]. Disponible en: <https://onlinedegrees.bradley.edu/blog/whats-the-difference-between-descriptive-and-inferential-statistics/>.
- BY, R.T., 2021. Leadership: In Pursuit of Purpose. *Journal of Change Management*, vol. 21, no. 1, ISSN 1469-7017, 1479-1811. DOI 10.1080/14697017.2021.1861698.
- CALDERÓN, C. y WESTIN, M., 2021. Understanding context and its influence on collaborative planning processes: a contribution to communicative planning

- theory. *International Planning Studies*, vol. 26, no. 1, ISSN 1356-3475, 1469-9265. DOI 10.1080/13563475.2019.1674639.
- ÇELİK, M., 2018. The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. , ISSN 0121-5051.
- CISNEROS, A., URDÁNIGO, J., GUEVARA, A. y GARCÉS, J., 2022. Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times.
- DIAZ MUÑOZ, G.A. y SALAZAR DUQUE, D.A., 2021. La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial. *PODIUM*, no. 39, ISSN 2588-0969, 1390-5473. DOI 10.31095/podium.2021.39.2.
- DONG, Y. y LI, P., 2020. Attentional control in interpreting: A model of language control and processing control. *Bilingualism: Language and Cognition*, vol. 23, no. 4, ISSN 1366-7289, 1469-1841. DOI 10.1017/S1366728919000786.
- ESPINOZA, E., 2018. Variables and their operationalization in educational research. PART I.
- FRIES, A., KAMMERLANDER, N. y LEITTERSTORF, M., 2021. Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, vol. 12, no. 1, ISSN 18778585. DOI 10.1016/j.jfbs.2020.100374.
- HERNÁNDEZ, R. y MENDOZA, C., 2018. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 2018. S.l.: s.n.
- HERNITA, H., SURYA, B., PERWIRA, I., ABUBAKAR, H. y IDRIS, M., 2021. Economic Business Sustainability and Strengthening Human Resource Capacity Based on Increasing the Productivity of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Makassar City, Indonesia. *Sustainability*, vol. 13, no. 6, ISSN 2071-1050. DOI 10.3390/su13063177.
- HEWING, L., WABERSICH, K.P., MENNER, M. y ZEILINGER, M.N., 2020. Learning-Based Model Predictive Control: Toward Safe Learning in Control.

- Annual Review of Control, Robotics, and Autonomous Systems*, vol. 3, no. 1, ISSN 2573-5144, 2573-5144. DOI 10.1146/annurev-control-090419-075625.
- ISHAM, A., MAIR, S. y JACKSON, T., 2021. Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, vol. 184, ISSN 09218009. DOI 10.1016/j.ecolecon.2021.106989.
- JAGHSI, A., SAEED, M., ABU, S., YASEEN, A. y MUNDT, T., 2021. Validity and reliability of new instruments for measuring patient satisfaction with removable dentures, Arabic Version.
- JIMENEZ, G., SANTOS, G., SÁ, J.C., RICARDO, S., PULIDO, J., PIZARRO, A. y HERNÁNDEZ, H., 2019. Improvement of Productivity and Quality in the Value Chain through Lean Manufacturing – a case study. *Procedia Manufacturing*, vol. 41, ISSN 23519789. DOI 10.1016/j.promfg.2019.10.011.
- KRYUKOVA, S., 2018. Ethical aspects of the journalistic and advertising texts' analysis.
- KUMAR, S., 2018. Understanding Different Issues of Unit of Analysis in a Business Research. , ISSN 2348-2869.
- LIN, Y.-H. y HONG, C.-F., 2020. Efficiency and effectiveness of airline companies in Taiwan and Mainland China. *Asia Pacific Management Review*, vol. 25, no. 1, ISSN 10293132. DOI 10.1016/j.apmrv.2019.04.002.
- LÓPEZ, R., RODRÍGUEZ, L. y TRUJILLO, G., 2021. La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las microempresas del sector pesquero de la ciudad de Piura.
- MARFINOV, B.F.P.A. y PRATAMA, A.J., 2020. Overall Equipment Effectiveness (OEE) Analysis to Minimize Six Big Losses in Continuous Blanking Machine. *IJIEM - Indonesian Journal of Industrial Engineering and Management*, vol. 1, no. 1, ISSN 2745-9063, 2614-7327. DOI 10.22441/ijiem.v1i1.8037.
- MENESES, G. y TINEO, A., 2022. "Gestión empresarial y competitividad en el sector Mype del rubro textil de Lima Metropolitana 2021". 2022. S.l.: s.n.

- MEUTIA, I., RAMADHANI, M. y ADAM, M., 2019. Does Eco-Efficiency Improve Financial Performance of Manufacturing Companies in Indonesia? *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, ISSN 2528-1143, 2355-9462. DOI 10.24815/jdab.v6i2.13785.
- MINTRA, 2022. MTPE clausura segunda fase de “Emprende Seguro” con más de S/ 1 millón 100 mil entregados como capital semilla. [en línea]. [consulta: 11 abril 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/634353-mtpe-clausura-segunda-fase-de-emprende-seguro-con-mas-de-s-1-millon-100-mil-entregados-como-capital-semilla>.
- ORELLANA, D., 2022. *Factores de gestión empresarial que impulsan la competitividad de las MiPymes, sector muebles de madera en el sur del Ecuador*. 2022. S.l.: s.n.
- PACHECO, D. y RODRÍGUEZ, R., 2019. *Las TIC como estrategia competitiva en la gestión empresarial*. 2019. S.l.: s.n.
- PANIAGUA, F. y CONDORI, P., 2018. *Investigación científica en educación*. 2018. S.l.: s.n.
- PÉREZ, K., 2021. *Aplicación de herramientas Lean Manufacturing para mejorar la productividad en la empresa RMH PLAST, Carabayllo, 2021*. 2021. S.l.: s.n.
- QUISPE, H., 2017. “*Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017*”. 2017. S.l.: s.n.
- QUISPE, M., 2022. *La influencia de la gestión empresarial en la competitividad de las empresas exportadoras de orégano de Tacna, 2021*. 2022. S.l.: s.n.
- RAUT, R.D., MANGLA, S.K., NARWANE, V.S., GARDAS, B.B., PRIYADARSHINEE, P. y NARKHEDE, B.E., 2019. Linking big data analytics and operational sustainability practices for sustainable business management. *Journal of Cleaner Production*, vol. 224, ISSN 09596526. DOI 10.1016/j.jclepro.2019.03.181.

- RICO, P. y CABRER-BORRÁS, B., 2021. Management practices and business labour productivity. *Journal of Small Business Strategy (archive only)*, vol. 31, no. 1, ISSN 2380-1751.
- RIZKI, S., NILA, V. y WIDIAN, M., 2020. Model of Employee Motivation and Cooperative Performance.
- RODRÍGUEZ, H., 2019. Gestión empresarial, en la construcción de una sociedad emprendedora. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* [en línea], vol. 15, no. 28, [consulta: 30 abril 2023]. ISSN 2248-6011, 1900-5016. DOI 10.18270/cuaderlam.v15i28.2708. Disponible en: <http://localhost/bosque33013/index.php/cuaderlam/article/view/2708>.
- SÁNCHEZ, D., 2021. *La influencia de la gestión empresarial en la productividad laboral en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande, 2021*. 2021. S.l.: s.n.
- SCHOENEBORN, D., KUHN, T.R. y KÄRREMAN, D., 2019. The Communicative Constitution of Organization, Organizing, and Organizationality. *Organization Studies*, vol. 40, no. 4, ISSN 0170-8406, 1741-3044. DOI 10.1177/0170840618782284.
- SERUMENA, D.R., SANTOSO, A.J. y KRISTYANTO, B., 2019. Understanding the Risk Model to the Management Information System of the Supply Chain in the Company's Logistics Process. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, vol. 5, no. 1, ISSN 2443-2555, 2598-6333. DOI 10.20473/jisebi.5.1.93-99.
- SURYA, B., MENNE, F., SABHAN, H., SURIANI, S., ABUBAKAR, H. y IDRIS, M., 2021. Economic Growth, Increasing Productivity of SMEs, and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 7, no. 1, ISSN 2199-8531. DOI 10.3390/joitmc7010020.
- TELLO, L., 2023. *“Estrategias competitivas y la gestión empresarial en las clínicas odontológicas del cantón Ambato.”* 2023. S.l.: s.n.

UGARTE, J., 2022. *La influencia de la gestión empresarial en la competitividad de la empresa exportadora de productos hidrobiológicos FRANFOOD S.R.L., TACNA 2021.* 2022. S.I.: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.

WALTERSMANN, L., KIEMEL, S., STUHLSTZ, J., SAUER, A. y MIEHE, R., 2021. Artificial Intelligence Applications for Increasing Resource Efficiency in Manufacturing Companies—A Comprehensive Review. *Sustainability*, vol. 13, no. 12, ISSN 2071-1050. DOI 10.3390/su13126689.

WANNAKRAIROJ, W. y VELU, C., 2021. Productivity growth and business model innovation. *Economics Letters*, vol. 199, ISSN 01651765. DOI 10.1016/j.econlet.2020.109679.

ANEXOS

ANEXO 01: Tabla de operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
Variable Independiente: Gestión Empresarial	La gestión empresarial se define como la organización de las actividades de la empresa. Los gerentes del área comercial observan las distintas operaciones y apoyan a los trabajadores a conseguir su máximo nivel de productividad. Además, se encarga de la capacitación de nuevos trabajadores, y colabora con el cumplimiento de objetivos de la empresa. (Rodríguez 2019)	La gestión empresarial se midió según sus dimensiones, que brindaron el conocimiento de si la dirección de la empresa se encuentra bien consolidada. Siendo sus dimensiones la planificación, la organización, el personal, la dirección, y finalmente el control.	Planificación	$(N.º \text{ de días de reuniones asistidas} / N.º \text{ de reuniones programadas}) * 100\%$	Razón
			Organización	$(N.º \text{ de estaciones encargadas} / N.º \text{ de estaciones utilizadas}) * 100\%$	
			Personal	$(N.º \text{ de capacitaciones recibidas} / N.º \text{ de capacitaciones programadas}) * 100\%$	
			Dirección	$(N.º \text{ de días de consulta asistidas} / N.º \text{ de días de disponibilidad del Gerente General}) * 100\%$	
			Control	$(N.º \text{ de tareas cumplidas} / N.º \text{ de tareas programadas}) * 100\%$	

Variable Dependiente: Productividad	La productividad está definida como una relación que existe entre la cantidad de la producción y de los insumos utilizados. Dicho de otra manera, se encarga de la medición de la eficiencia con la que usó los insumos. Además, la productividad es fundamental para que una empresa se vuelva más competitiva y sea sostenible en el tiempo, sino que, colabora en el crecimiento de la economía. (Wannakrairoj y Velu 2021)	La productividad se midió según sus dimensiones para conocer los recursos utilizados y productos que se obtuvieron. Teniendo a la eficiencia y la eficacia como dimensiones, porque el valor de la productividad = eficiencia * eficacia (Pérez 2021)	Eficiencia	$\frac{\text{Tiempo trabajado (min)}}{\text{Tiempo programado (min)}} * 100\%$ (Pérez 2021)	Razón
	Eficacia		$\frac{\text{Producción real (Kg.)}}{\text{Producción esperada (Kg.)}} * 100\%$ (Pérez 2021)		

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO	
Realizada para el personal de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023	
GESTIÓN EMPRESARIAL	Planificación
	¿A cuántas reuniones de planificación asistió?
	a) 4 b) 3 c) 2 d) 1 e) 0
	¿Cuántas reuniones programadas tiene la empresa?
	a) 4 b) 3 c) 2 d) 1 e) 0
	Organización
	¿Cuántas estaciones se le encargó?
	a) 4 b) 3 c) 2 d) 1 e) 0
	¿Cuántas estaciones utiliza?
	a) 4 b) 3 c) 2 d) 1 e) 0
Personal	
¿Cuántas capacitaciones ha recibido?	

- a) 10
- b) 8
- c) 6
- d) 4
- e) 2

¿Cuántas capacitaciones fueron programadas por la empresa?

- a) 10
- b) 8
- c) 6
- d) 4
- e) 2

Dirección

¿Cuántos días de consulta tuvo con el Gerente General?

- a) 10
- b) 8
- c) 6
- d) 4
- e) 2

¿Cuántos días disponibles para consultas tiene el Gerente General?

- a) 10
- b) 8
- c) 6
- d) 4
- e) 2

Control

¿Cuántas tareas se cumplen?

- a) 4
- b) 3
- c) 2
- d) 1
- e) 0

¿Cuántas tareas fueron programadas por la empresa?

	a) 4 b) 3 c) 2 d) 1 e) 0
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia
	¿Cuánto fue el tiempo trabajado (min)?
	a) 480 b) 400 c) 350 d) 300 e) 250
	¿Cuánto fue el tiempo programado (min) por la empresa?
	a) 480 b) 400 c) 350 d) 300 e) 250
	Eficacia
	¿Cuánto fue la producción real (Kg)?
	a) 1.5 b) 1.2 c) 0.9 d) 0.6 e) 0.3
	¿Cuánto fue la producción esperada (Kg) por la empresa?
	a) 1.5 b) 1.2 c) 0.9 d) 0.6 e) 0.3

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 03: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20569250235
CORPORACIÓN SAONA S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Omar Augusto Saona Sánchez	
Nombres y Apellidos Omar Augusto Saona Sánchez	DNI: 32925347

Fuente: CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (¹), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Diseño de un modelo de gestión empresarial para aumentar la productividad en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C., Chimbote 2023	
Nombre del Programa Académico: DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Bryan Robert Rubio Morillo Maria Antonella Oliva Florián	DNI: 72809933 75931209

Fuente: Elaboración propia

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: CORPORACIÓN SAONA S.A.C. – 29/09/2023

 CORPORACIÓN
SAONA S.A.C.
Omar Saona Sánchez
GERENTE GENERAL



Firma: _____

OMAR AUGUSTO SAONA SÁNCHEZ

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 04: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CHRISTIAN JOHN MINAYA LUNA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CONSULTOR DE NORMAS SIG
Institución donde labora:	EMPRESA DE SERVICIOS L & M EIRL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	COACHING MOTIVACIONAL



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – escala Likert
Autores:	- Rubio Morillo, Bryan Robert - Oliva Florián, María Antonella
Procedencia:	Elaboración propia de los autores
Administración:	Se administrará por los autores
Tiempo de aplicación:	2 días – pre test y post test
Ámbito de aplicación:	CORPORACIÓN SAONA S.A.C. – EL PERSONAL
Significación:	Está compuesta por las 2 variables, donde está presente 5 dimensiones en una, y 2 dimensiones en otra, cada una de estas dimensiones tiene 2 preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Likert	Dimensiones: - Gestión empresarial - Productividad	Es una escala de clasificación que se encarga de medir el nivel en que una persona está de acuerdo o en desacuerdo respecto a un tema.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de escala Likert elaborado por Bryan Robert Rubio Morillo y María Antonella Oliva Florián 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la participación del personal en la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de reuniones asistidas / N.º de reuniones programadas) * 100%	¿A cuántas reuniones de planificación asistió?	3	3	3	-
	¿Cuántas reuniones programadas tiene la empresa?	4	3	3	-



- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Conocer cuantas estaciones utiliza el empleado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de estaciones encargadas / N.º de estaciones utilizadas) * 100%	¿Cuántas estaciones se le encargó?	3	3	3	-
	¿Cuántas estaciones utiliza?	3	3	3	-



- Tercera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la cantidad de capacitaciones que reciben los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de capacitaciones recibidas / N° de capacitaciones programadas) * 100%	¿Cuántas capacitaciones ha recibido?	3	3	3	-
	¿Cuántas capacitaciones fueron programadas por la empresa?	3	3	3	-

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan sus oportunidades para una consulta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de consulta asistidas / N.º de días de disponibilidad del Gerente General) * 100%	¿Cuántos días de consulta tuvo con el Gerente General?	3	3	3	-
	¿Cuántos días disponibles para consultas tiene el Gerente General?	3	4	3	-



- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados cumplen con las tareas.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de tareas cumplidas / N° de tareas programadas) * 100%	¿Cuántas tareas se cumplen?	3	4	4	-
	¿Cuántas tareas fueron programadas por la empresa?	3	3	3	-

- Sexta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan adecuadamente el mayor recurso: el tiempo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Tiempo trabajado (min) / Tiempo programado (min)) * 100%	¿Cuánto fue el tiempo trabajado (min)?	3	3	4	-
	¿Cuánto fue el tiempo programado (min) por la empresa?	3	3	4	-

- Séptima dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la producción de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Producción real (Kg.) / Producción esperada (Kg.)) * 100%	¿Cuánto fue la producción real (Kg)?	3	3	3	-
	¿Cuánto fue la producción esperada (Kg) por la empresa?	3	3	3	-





Christian John Minaya Luna
INGENIERO INDUSTRIAL
C.I.P. N° 264025

Firma del
evaluador
DNI: 72449396

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario"
 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JHONATAN ULISES PEREDA CARHUAJULCA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN UTP - CHIMBOTE
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	SÍ, COACHING EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – escala Likert
Autores:	- Rubio Morillo, Bryan Robert - Oliva Florián, María Antonella
Procedencia:	Elaboración propia de los autores
Administración:	Se administrará por los autores
Tiempo de aplicación:	2 días – pre test y post test
Ámbito de aplicación:	CORPORACIÓN SAONA S.A.C. – EL PERSONAL
Significación:	Está compuesta por las 2 variables, donde está presente 5 dimensiones en una, y 2 dimensiones en otra, cada una de estas dimensiones tiene 2 preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Likert	Dimensiones: - Gestión empresarial - Productividad	Es una escala de clasificación que se encarga de medir el nivel en que una persona está de acuerdo o en desacuerdo respecto a un tema.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de escala Likert elaborado por Bryan Robert Rubio Morillo y María Antonella Oliva Florián 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la participación del personal en la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de reuniones asistidas / N.º de reuniones programadas) * 100%	¿A cuántas reuniones de planificación asistió?	3	3	3	-
	¿Cuántas reuniones programadas tiene la empresa?	3	3	3	-



- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Conocer cuantas estaciones utiliza el empleado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de estaciones encargadas / N.º de estaciones utilizadas) * 100%	¿Cuántas estaciones se le encargó?	3	4	4	-
	¿Cuántas estaciones utiliza?	3	3	3	-



- Tercera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la cantidad de capacitaciones que reciben los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de capacitaciones recibidas / N° de capacitaciones programadas) * 100%	¿Cuántas capacitaciones ha recibido?	3	3	3	-
	¿Cuántas capacitaciones fueron programadas por la empresa?	3	3	4	-

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan sus oportunidades para una consulta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de consulta asistidas / N.º de días de disponibilidad del Gerente General) * 100%	¿Cuántos días de consulta tuvo con el Gerente General?	4	3	4	-
	¿Cuántos días disponibles para consultas tiene el Gerente General?	3	3	3	-

- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados cumplen con las tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de tareas cumplidas / N° de tareas programadas) * 100%	¿Cuántas tareas se cumplen?	4	4	3	-
	¿Cuántas tareas fueron programadas por la empresa?	3	3	3	-



- Sexta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan adecuadamente el mayor recurso: el tiempo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Tiempo trabajado (min) / Tiempo programado (min)) * 100%	¿Cuánto fue el tiempo trabajado (min)?	3	3	4	-
	¿Cuánto fue el tiempo programado (min) por la empresa?	3	4	4	-

- Séptima dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la producción de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Producción real (Kg.) / Producción esperada (Kg.)) * 100%	¿Cuánto fue la producción real (Kg)?	4	3	3	-
	¿Cuánto fue la producción esperada (Kg) por la empresa?	3	3	3	-



Firma del
evaluador
DNI: 46704008

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario"
 La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS DIEGO ITA ACEDO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario – escala Likert
Autores:	- Rubio Morillo, Bryan Robert - Oliva Florián, María Antonella
Procedencia:	Elaboración propia de los autores
Administración:	Se administrará por los autores
Tiempo de aplicación:	2 días – pre test y post test
Ámbito de aplicación:	CORPORACIÓN SAONA S.A.C. – EL PERSONAL
Significación:	Está compuesta por las 2 variables, donde está presente 5 dimensiones en una, y 2 dimensiones en otra, cada una de estas dimensiones tiene 2 preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Likert	Dimensiones: - Gestión empresarial - Productividad	Es una escala de clasificación que se encarga de medir el nivel en que una persona está de acuerdo o en desacuerdo respecto a un tema.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de escala Likert elaborado por Bryan Robert Rubio Morillo y María Antonella Oliva Florián 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 esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la participación del personal en la planificación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de reuniones asistidas / N.º de reuniones programadas) * 100%	¿A cuántas reuniones de planificación asistió?	3	3	3	-
	¿Cuántas reuniones programadas tiene la empresa?	3	3	4	-



- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Conocer cuantas estaciones utiliza el empleado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de estaciones encargadas / N.º de estaciones utilizadas) * 100%	¿Cuántas estaciones se le encargó?	3	3	4	-
	¿Cuántas estaciones utiliza?	3	3	4	-



- Tercera dimensión: Personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la cantidad de capacitaciones que reciben los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de capacitaciones recibidas / N° de capacitaciones programadas) * 100%	¿Cuántas capacitaciones ha recibido?	3	3	3	-
	¿Cuántas capacitaciones fueron programadas por la empresa?	3	4	3	-

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan sus oportunidades para una consulta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N.º de días de consulta asistidas / N.º de días de disponibilidad del Gerente General) * 100%	¿Cuántos días de consulta tuvo con el Gerente General?	3	4	3	-
	¿Cuántos días disponibles para consultas tiene el Gerente General?	3	4	4	-



- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados cumplen con las tareas.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(N° de tareas cumplidas / N° de tareas programadas) * 100%	¿Cuántas tareas se cumplen?	3	4	3	-
	¿Cuántas tareas fueron programadas por la empresa?	4	3	3	-

- Sexta dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los empleados utilizan adecuadamente el mayor recurso: el tiempo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Tiempo trabajado (min) / Tiempo programado (min)) * 100%	¿Cuánto fue el tiempo trabajado (min)?	3	3	4	-
	¿Cuánto fue el tiempo programado (min) por la empresa?	4	3	3	-

- Séptima dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la producción de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
(Producción real (Kg.) / Producción esperada (Kg.)) * 100%	¿Cuánto fue la producción real (Kg)?	4	3	3	-
	¿Cuánto fue la producción esperada (Kg) por la empresa?	3	4	3	-

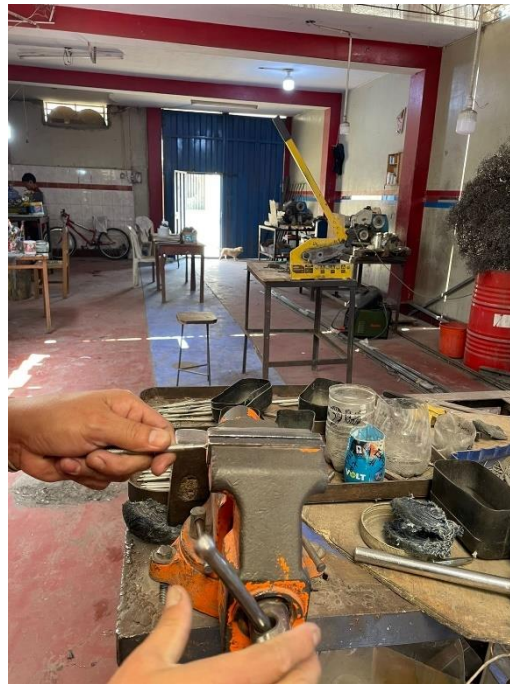



LUIS DIEGO ITA ACEDO
Ingeniero Industrial
CIP N° 258839

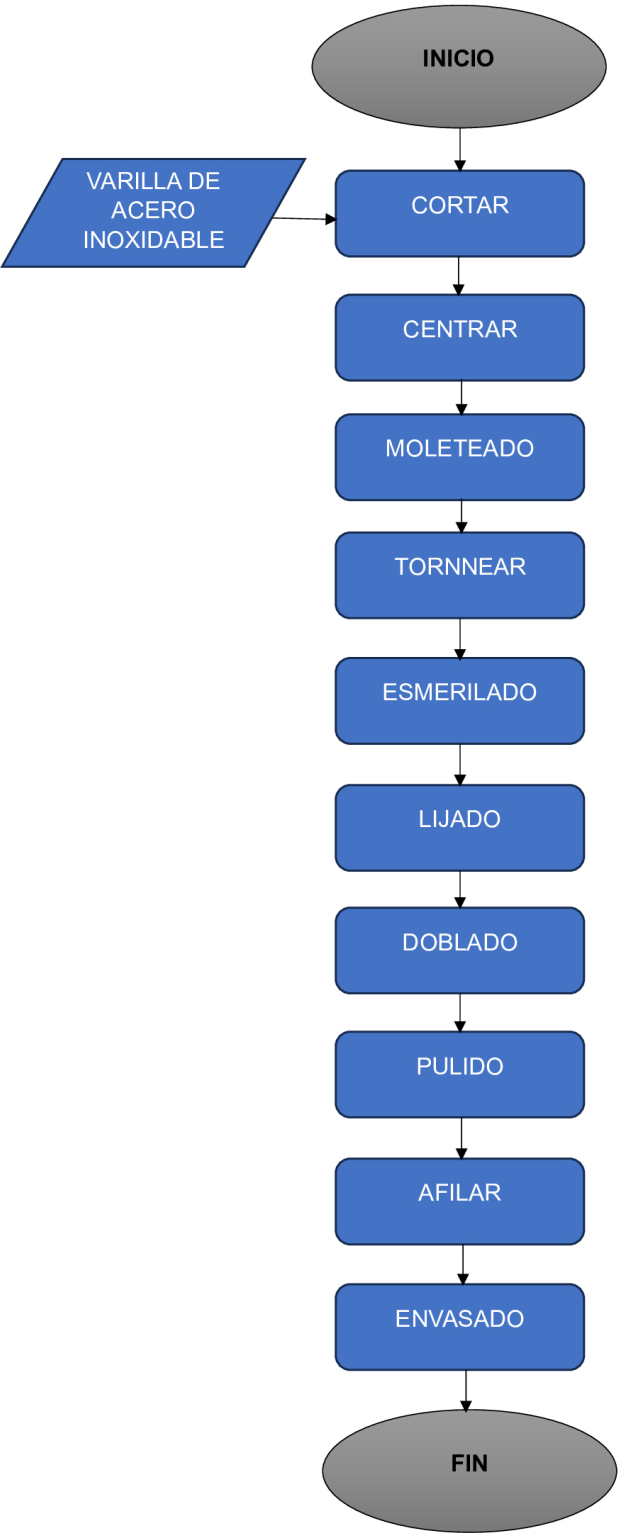
Firma del
evaluador
DNI: 70360749

ANEXO 06: Fotografías en la CORPORACIÓN SAONA S.A.C.



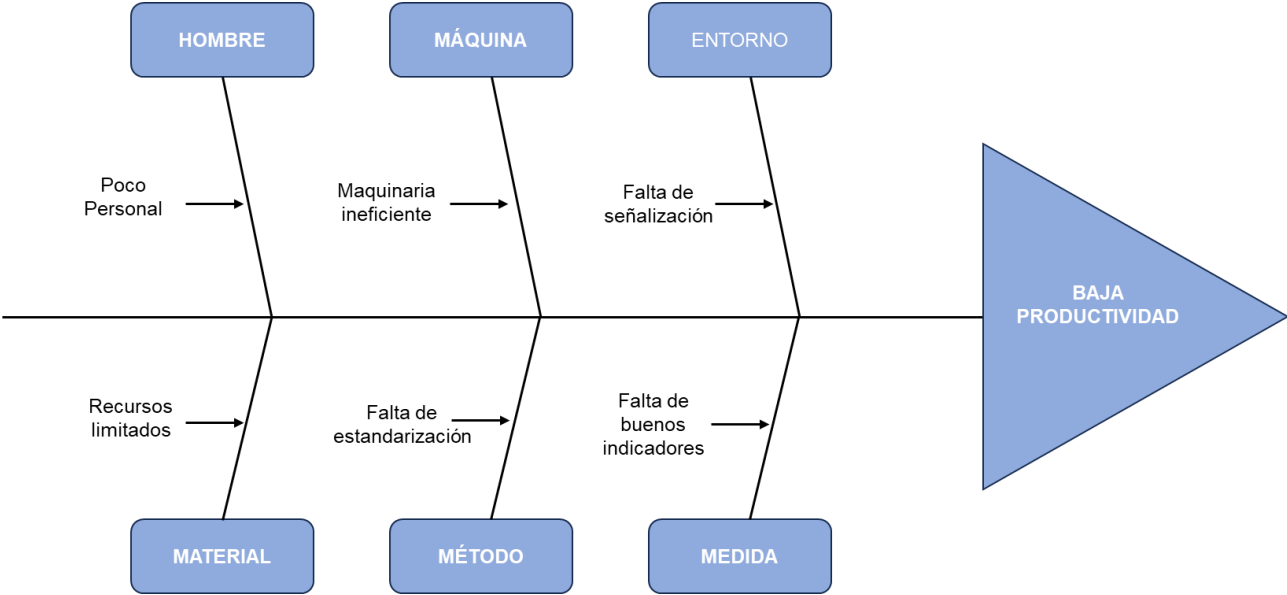


ANEXO 07: Diagrama de Flujo.



Fuente: CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

ANEXO 08: Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración propia

ANEXO 09: Documento - Primer modelo de gestión empresarial

 **SAONA**[®]
Planificadora de Estudios y Servicios de la Construcción

DOCUMENTO GESTIÓN EMPRESARIAL

Fecha: lunes 09 de enero del 2023

Lugar: CORPORACIÓN SAONA S.A.C. - Nuevo Chimbote, Santa, Ancash

Gerente General: Omar Augusto Saona Sánchez

DATOS ACERCA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA CORPORACIÓN SAONA S.A.C.


Planificación
Se realizan 03 reuniones al mes por temas de la planificación de la empresa.


Organización
Se le debe asignar una estación de trabajo a cada trabajador

Personal
Se llevan a cabo 06 capacitaciones al mes para mejorar habilidades del personal.

Dirección
Se establecen 06 días disponibles del Gerente General para escuchar a los trabajadores.

Control
Se requiere el cumplimiento de 04 tareas, orden, asistencia, desempeño y conocimiento de equipos.


CORPORACIÓN SAONA S.A.C.
Omar Saona Sánchez
GERENTE GENERAL


Firma: 
OMAR AUGUSTO SAONA SÁNCHEZ
Gerente General de CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

CORPORACIÓN SAONA S.A.C.
RUC N° 20569250235
CEL 973 767 159

Mz "H" Lote 32 A.H. Los Ángeles
Nvo. Chimbote

Fuente: CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

ANEXO 10: Documento - Segundo modelo de gestión empresarial

 **SAONA**[®]
Planificadora de Calidad al Servicio de la Comunidad

DOCUMENTO GESTIÓN EMPRESARIAL

Fecha: martes 26 de setiembre del 2023

Lugar: CORPORACIÓN SAONA S.A.C. - Nuevo Chimbote, Santa, Ancash

Gerente General: Omar Augusto Saona Sánchez

DATOS ACERCA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA CORPORACIÓN SAONA S.A.C.


Planificación
Se realizan 04 reuniones al mes por temas de la planificación de la empresa.

Organización
Se le debe asignar una estación de trabajo a cada trabajador

Personal
Se llevan a cabo 08 capacitaciones al mes para mejorar habilidades del personal.

Dirección
Se establecen 08 días disponibles del Gerente General para escuchar a los trabajadores.

Control
Se requiere el cumplimiento de 04 tareas, orden, asistencia, desempeño y conocimiento de equipos.


Omar Saona Sánchez
GERENTE GENERAL


Firma: _____
OMAR AUGUSTO SAONA SÁNCHEZ
Gerente General de CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

CORPORACIÓN SAONA S.A.C.
RUC N° 20569250235
CEL. 973 767 159

Mz "H" Lote 32 A.H. Los Ángeles
Nvo. Chimbote

Fuente: CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

ANEXO 11: Documento – Aplicación 5S

 **SAONA**
Punto de Calidad y Fuente de Innovación

DOCUMENTO APLICACIÓN 5S

Fecha: martes 26 de setiembre del 2023

Lugar: CORPORACIÓN SAONA S.A.C. - Nuevo Chimbote, Santa, Ancash

Gerente General: Omar Augusto Saona Sánchez

APLICACIÓN DE LAS 5S EN LA CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

Todas las siguientes acciones se llevan a cabo para aumentar la productividad dentro de la CORPORACIÓN SAONA S.A.C.



SEIRI (separar):
Se identifica y separa lo que sirve y lo que no.

SEITON (organizar)
Colocar los equipos y materiales en los lugares adecuados.

SEISO (limpiar)
Eliminar desperdicios dentro de la empresa.

SEIKETSU (estandarizar)
Estandarizar las acciones para mantener limpio el lugar.

SHITSUKE (generar disciplina y hábito)
Verificación constante para asegurarse del cumplimiento de las 5S.



CORPORACIÓN SAONA S.A.C.
Omar Augusto Saona Sánchez
GERENTE GENERAL

Firma: _____

OMAR AUGUSTO SAONA SÁNCHEZ
Gerente General de CORPORACIÓN SAONA S.A.C.

CORPORACIÓN SAONA S.A.C.
RUC N° 20569250235
CEL 973 767 159

Mz "H" Lote 32 A.H. Los Ángeles
Nvo. Chimbote

Fuente: CORPORACIÓN SAONA S.A.C.